

Convention collective nationale de la pharmacie d'officine

Code IDCC 1996 - Brochure JO 3052

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798307327692

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	9
Champ d'application	10
Contrat de travail.....	11
Période d'essai	12
Opposabilité de la période d'essai.....	12
Durée de la période d'essai	12
Contrat de travail à durée indéterminée.....	12
Contrat de travail à durée déterminée	12
Succession de contrats de travail	12
Prise en compte des missions d'intérim	13
Prise en compte des stages	13
Renouvellement de la période d'essai.....	13
Décompte de la période d'essai.....	13
Rupture du contrat de travail pendant l'essai	13
Préavis	15
Durée du préavis.....	15
Non cadre	15
Cadre	15
Dispense, inexécution du préavis.....	15
Heures pour recherche d'emploi	16
Priorité de réembauche	16
Documents remis par l'employeur à l'issue du contrat de travail	17
Certificat de travail.....	17
Reçu pour solde de tout compte.....	17
Attestation d'assurance chômage (attestation Pôle Emploi).....	17
Ancienneté.....	19
Dispositions générales.....	19
Prise en compte des absences dans le calcul de l'ancienneté.....	20
Indemnité de licenciement.....	21

Non cadres	21
Cadres.....	22
Cadres comptant moins de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise.....	22
Cadres comportant 5 années d'ancienneté ou plus dans l'entreprise	22
Indemnité de départ à la retraite.....	23
Congés exceptionnels pour événements familiaux.....	24
Nombre de jours	24
Congé de deuil pour décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans et période de protection contre le licenciement	25
Journée défense et citoyenneté	26
Congés pour enfant malade ou pour enfant handicapé.....	26
Congés payés.....	27
Droit aux congés payés.....	27
Durée des congés payés	27
Période de prise des congés payés.....	29
Ordre des départs en congé.....	29
Modalités de décompte des congés.....	30
Jours de congé supplémentaires pour fractionnement	30
Report des congés.....	30
Congés supplémentaires pour enfant à charge	31
Dispositions particulières aux jeunes travailleurs	31
Interdiction de travailler pendant les congés	31
Indemnités de congés payés	31
Congés payés supplémentaires pour ancienneté des cadres	32
Jours fériés	33
Durée du travail.....	34
Durées maximales de travail	34
Temps de pause	34
Durée quotidienne maximale.....	34
Durées hebdomadaires maximales.....	34
Repos quotidien et hebdomadaire	35

Repos quotidien.....	35
Repos hebdomadaire	35
Gardes et urgences	36
Dispositions communes	36
Gardes et urgences à volets ouverts	36
Gardes et urgences à volets fermés	36
Astreintes	38
Aménagements du temps de travail	39
RTT	39
Modalités de la réduction du temps de travail	39
Modalités de prise des jours de repos	39
Modulation du temps de travail.....	40
Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ...	40
Champ d'application.....	40
Variation de l'horaire hebdomadaire	40
Suivi du temps de travail	41
Lissage de la rémunération	41
Comptabilisation et rémunération des absences.....	41
Calendrier et délais de prévenance	42
Heures supplémentaires	42
Travail à temps partiel	44
Contrat de travail.....	44
Durée minimale de travail	44
Heures complémentaires.....	45
Avenants de complément d'heures	46
Modification de la répartition de la durée du travail	46
Nombre et durée des périodes d'interruption d'activité	47
Passage à temps partiel ou à temps complet à la demande du salarié	47
Heures supplémentaires	48
Définition	48

Majorations	48
Repos compensateur de remplacement	48
Contingent annuel et repos compensateur obligatoire	49
Dispositions communes au repos compensateur de remplacement et au repos compensateur obligatoire.....	50
En cas de modulation du temps de travail	50
Cadres.....	51
Travail de nuit.....	52
Travail du dimanche	53
Maladie, accident du travail et maternité	54
Absence pour maladie ou accident.....	54
Justification de l'absence	54
Indemnisation et maintien de salaire	54
Période de garantie d'emploi.....	55
Maladie et congés payés.....	56
Maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption	57
Indemnisation pendant le congé.....	57
Maternité et congés payés	57
Classification des emplois	59
Ancienne classification en vigueur jusqu'au 31 octobre 2025	59
Employés et agents de maîtrise.....	60
Cadres	68
Nouvelle classification en vigueur depuis le 1er novembre 2025	71
Salariés non-cadres.....	71
Salariés cadres	80
Salaires, primes et indemnités	84
Prime d'ancienneté	84
Frais d'équipement	84
Principe.....	84
Montant	84
Majorations spécifiques à certaines catégories de salariés.....	85

Personnel polyglotte	85
Titre de conseiller en dermo-cosmétique.....	85
CQP « dermo-cosmétique pharmaceutique ».....	85
CQP « produits cosmétiques et d'hygiène ».....	86
CQP « dispensation de matériel médical à l'officine »	86
Réalisation de préparations pharmaceutiques	87
Travail en sous-sol.....	87
Bonifications particulières des cadres pharmaciens.....	87
Remplacement du titulaire.....	87
Gérance après décès du titulaire	88
Prime tutorale maître d'apprentissage	88
Jeunes salariés.....	88
Jeunes préparant un brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou un DEUST de préparateur/technicien en pharmacie....	89
Rémunération des salariés âgés de 26 ans et plus engagés en contrat de professionnalisation (CDD ou CDI)	89
Étudiants et stagiaires en pharmacie.....	90
Tarif des aides en officine et des remplacements du titulaire	90
Aides en Officine	90
Remplacement du titulaire.....	90
Remplacements	91
Salaires minima	91
A compter du 1 ^{er} juin 2025	91
A compter du 17 avril 2026	92
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète.....	94
Liste des articles de la convention collective cités	95

Informations préalables sur la convention collective

Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.

Etendue par arrêté du 13 août 1998 (JO du 8 septembre 1998).

Code IDCC 1996 - Brochure JO 3052

Organisations d'employeurs signataires : Fédération des syndicats pharmaceutiques de France ; Union nationale des pharmacies de France.

Organisations syndicales des salariés signataires : Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC ; Fédération nationale des industries chimiques CGT ; Fédération nationale de la pharmacie FO ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et sociaux CFTC.

Adhésion : Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, le 16 novembre 1998 ; Union des syndicats de pharmaciens d'officine (USPO), le 4 novembre 2005 (BO n° 2005-46) ; UNSA industrie et construction, par lettre du 29 août 2017 (BO n°2017-40)

Champ d'application

Article 1

La présente convention collective nationale, règle sur le territoire national tant métropolitain que dans les DOM, au sein des pharmacies d'officine « code NAF 47.73Z (anciennement code NAF 52.3A) » - les rapports de travail entre les employeurs et le personnel salarié, cadre et non cadre.

La présente convention fixe par ailleurs, à la suite de ses dispositions générales, les dispositions spécifiquement applicables aux cadres.

Contrat de travail

Article 18 et article 4 avenant cadres

Avant toute embauche, et au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de prise de poste, l'employeur doit effectuer auprès de l'URSSAF, et dans les conditions prévues par le code du travail, une déclaration préalable à l'embauche.

Sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles particulières applicables au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail à temps partiel, chaque embauche doit faire l'objet, au plus tard le jour de l'entrée en fonction, d'un contrat de travail écrit et signé par les parties.

Ce contrat mentionne notamment la date de début d'exécution, la catégorie professionnelle dont relève le salarié, l'emploi, le coefficient hiérarchique, le salaire, les autres éléments éventuels de rémunération, la durée de la période d'essai s'il y a lieu, la durée du travail, la répartition hebdomadaire, le lieu de travail, la participation éventuelle aux services de garde et d'urgence ainsi que, le cas échéant, la fréquence et les modalités de cette participation, l'identité des caisses de retraite complémentaire, le nom du ou des organismes assureurs des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé et les numéros des contrats souscrits, ainsi que les modalités de mise à disposition de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant.

Tout salarié bénéficie, à l'occasion de son embauche, d'une visite individuelle d'information et de prévention réalisée auprès d'un service de santé au travail dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail. Pour les apprentis, cette visite est organisée au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'embauche. Les travailleurs de nuit et les salariés âgés de moins de 18 ans bénéficient de cette visite préalablement à leur affectation sur leur poste de travail.

Le contrat de travail d'un salarié cadre doit être communiqué à l'Ordre dont dépend le salarié s'il s'agit d'un pharmacien.

Période d'essai

Article 19 et article 4 avenant cadres

Le présent article ne s'applique pas au contrat d'apprentissage, qui relève de dispositions particulières prévues par le code du travail.

Opposabilité de la période d'essai

L'existence de la période d'essai ne se présume pas. Elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail pour pouvoir s'appliquer.

Durée de la période d'essai

Contrat de travail à durée indéterminée

Pour les contrats de travail à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est fixée à 2 mois pour les salariés non cadres et assimilés cadres.

Sous réserve d'être expressément prévue par le contrat de travail, la période d'essai applicable aux salariés cadres est d'une durée maximale de 4 mois. Pendant cette période, le contrat de travail pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties sans indemnité de rupture ni application d'une éventuelle clause de non-concurrence.

Contrat de travail à durée déterminée

Pour les contrats de travail à durée déterminée, et quelle que soit la catégorie professionnelle dont relève le salarié, la durée maximale de la période d'essai est fixée à un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, lorsque la durée initialement prévue du contrat est inférieure ou égale à six mois. Elle est égale à un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée ne comporte pas de terme précis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Succession de contrats de travail

Lorsque la relation contractuelle se poursuit en contrat de travail à durée indéterminée après l'échéance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, la durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée auprès du même pharmacien titulaire et pour le même emploi, la durée de ces contrats est déduite

de la période d'essai prévue, le cas échéant, dans le nouveau contrat de travail, que celui-ci soit conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Si un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est suivi, dans la même entreprise, de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, ou d'un contrat de travail temporaire, aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié.

Prise en compte des missions d'intérim

Lorsqu'une officine embauche, après une mission d'intérim, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette officine au cours des 3 mois précédant le recrutement est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Prise en compte des stages

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique et réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Décompte de la période d'essai

La période d'essai débute au premier jour de la prise effective du poste de travail et se décompte de manière calendaire. La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut être d'une durée calendaire supérieure à celle d'un salarié à temps complet.

En cas de suspension du contrat de travail, la période d'essai est prolongée de la durée de cette suspension.

Rupture du contrat de travail pendant l'essai

Pendant la période d'essai, les parties peuvent rompre le contrat de travail sans indemnité de rupture. La rupture d'un contrat de travail à durée déterminée pendant l'essai n'ouvre pas droit au bénéfice de l'indemnité de fin de contrat dite «prime de précarité».

La rupture du contrat de travail pendant l'essai ne nécessite pas d'être motivée. Elle doit être notifiée par écrit, par courrier recommandé avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Lorsqu'ils souhaitent rompre le contrat de travail pendant l'essai, l'employeur comme le salarié doivent respecter un délai de prévenance dont la durée minimale est calculée en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, et non de la durée de la période d'essai telle que mentionnée dans le contrat de travail. La durée de ce délai de prévenance est fixée comme suit :

	Durée minimale du délai de prévenance	
Durée de présence du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur*	Rupture à l'initiative du salarié**
en deçà de 8 jours	24 heures	24 heures
entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
après 1 mois	2 semaines	
après 3 mois	1 mois	

* applicable au CDI, ainsi qu'aux CDD comportant une période d'essai d'au moins une semaine

** non applicable en cas de CDD

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. En cas de non-respect de ce délai par l'employeur, le salarié bénéficie, sauf faute grave, d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Pendant le délai de prévenance, le salarié ne bénéficie pas des heures pour recherche d'emploi prévues à l'article 20 des présentes dispositions générales, quelle que soit la partie à l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Sous réserve d'être expressément prévue par le contrat de travail, la période d'essai applicable aux salariés cadres est d'une durée maximale de quatre mois. Pendant cette période, le contrat de travail pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties sans indemnité de rupture ni application d'une éventuelle clause de non-concurrence.

Préavis

Article 20 et article 5 avenant cadres

Durée du préavis

Non cadre

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires relatives à la procédure de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, toute rupture du contrat de travail, quelle que soit la partie prenant l'initiative de cette rupture, fait l'objet d'une notification par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Sans préjudice de l'article 5 - Préavis - des dispositions particulières applicables aux cadres de la présente convention collective, la durée du préavis, décomptée de manière calendaire, est fixée :

- en cas de démission, à un mois ;
- en cas de licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, à 1 mois si le salarié justifie dans la même officine d'une ancienneté inférieure à 2 ans et, à 2 mois, s'il justifie dans la même officine d'une ancienneté d'au moins 2 ans. Quel que soit l'effectif de l'officine, la durée du préavis est doublée, dans la limite d'une durée totale de 3 mois, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés ;
- en cas de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, à un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, compte tenu, soit de la durée totale du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements s'il s'agit d'un contrat à terme précis, soit de la durée effectuée s'il s'agit d'un contrat à terme imprécis.

Les durées précitées s'appliquent aux salariés à temps complet comme aux salariés à temps partiel.

Cadre

La durée du préavis, décomptée de manière calendaire, est fixée, en cas de démission comme en cas de licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, à 3 mois.

Dispense, inexécution du préavis

L'employeur peut décider de dispenser son salarié d'exécuter tout ou partie du préavis. Dans ce cas, il doit en informer le salarié par écrit, celui-ci ne pouvant

s'opposer à la décision de l'employeur. Le salarié reçoit une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé, y compris l'indemnité correspondante de congés payés.

Le salarié peut demander, par écrit, à son employeur de le dispenser d'exécuter tout ou partie du préavis. En cas d'acceptation de l'employeur, le salarié ne perçoit aucune indemnité compensatrice pour la durée du préavis non exécuté.

Dans le cas d'une inexécution du préavis par le salarié non autorisée par l'employeur, le salarié devra une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer. Cette indemnité pourra être réclamée par l'employeur à son salarié auprès du conseil des prud'hommes.

Cette indemnité n'est pas due si, licencié, le salarié apporte la preuve qu'il doit prendre son travail immédiatement chez un autre employeur. Pour bénéficier de cette disposition, le salarié doit prévenir l'employeur au moins 48 heures à l'avance et par écrit.

L'inexécution du préavis, qu'elle procède ou non d'une dispense, n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

Heures pour recherche d'emploi

Les dispositions qui suivent ne sont pas applicables à la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée.

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant une durée égale au tiers de sa durée quotidienne de travail, dans la limite maximale de deux heures. Ces absences, qui sont fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur, sont rémunérées.

L'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour regrouper, selon des modalités qui leur conviennent, tout ou partie de ces heures d'absence au cours ou à la fin du préavis.

Les heures non utilisées par le salarié, en raison notamment d'une dispense d'exécution de tout ou partie du préavis, ne donnent pas lieu au paiement d'une indemnité compensatrice.

Priorité de réembauche

Tout salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un délai d'une année à compter de la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou non, s'il en fait la demande au cours de ce même délai d'un an.

L'employeur informe le salarié de l'existence de cette priorité de réembauche ainsi que de ses conditions de mise en oeuvre dans la lettre de notification du licenciement. Le salarié informe l'employeur de son intention de bénéficier de la priorité de réembauche par tout moyen conférant date certaine à cette information.

L'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe, le cas échéant, les représentants du personnel des postes disponibles.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

Le refus d'une proposition de réembauche ou le fait de retrouver un emploi dans une autre entreprise ne fait pas perdre au salarié le bénéfice de sa priorité de réembauche.

Documents remis par l'employeur à l'issue du contrat de travail

Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat de travail qui contient les mentions suivantes :

- l'identité de l'employeur (nom, adresse, raison sociale) ;
- l'identité du salarié (nom, prénom, adresse) ;
- la date d'entrée du salarié dans l'officine et celle de sa sortie ;
- la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- le cas échéant, le maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance et de frais de soins de santé ;
- la date de remise du certificat et le lieu de sa rédaction ;
- la signature de l'employeur.

Reçu pour solde de tout compte

L'employeur établit le reçu pour solde de tout compte qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Ce reçu est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au salarié.

Le reçu pour solde de tout compte peut-être dénoncé par lettre recommandée dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Attestation d'assurance chômage (attestation Pôle Emploi)

L'employeur délivre au salarié, au moment de la rupture du contrat de travail, l'attestation dite « attestation Pôle Emploi », qui lui permet de faire valoir ses droits aux allocations de chômage.

L'employeur transmet également, sans délai, un exemplaire de cette attestation à Pôle Emploi. Pour les officines de dix salariés et plus, cette transmission s'effectue obligatoirement par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère.

Ancienneté

Article 11

Dispositions générales

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci (cession, transformation, regroupement...). Toutefois, les périodes passées dans la même entreprise après un réembauchage, lorsque celui-ci intervient dans les 12 mois qui suivent un licenciement pour motif économique, sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Conformément aux dispositions du code du travail, l'ancienneté des salariés employés à temps partiel est calculée comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit en contrat de travail à durée indéterminée, après l'échéance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

Lorsqu'une officine embauche, après une mission d'intérim, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette officine au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Si un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même officine, la durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Lorsqu'un salarié est embauché à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois réalisé dans la même entreprise, la durée de ce stage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

En cas d'interruption des relations de travail, notamment pour cause de licenciement, démission, rupture conventionnelle ou arrivée du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, et en dehors du cas du réembauchage intervenant dans les 12 mois suivant un licenciement économique prévu au premier alinéa du présent article, les diverses périodes passées dans l'entreprise ne peuvent se cumuler, pour déterminer l'ancienneté en cas de réembauchage, qu'après accord écrit de l'employeur et du salarié.

Prise en compte des absences dans le calcul de l'ancienneté

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires spécifiques à certains congés, événements ou situations, sont notamment considérées comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté les périodes d'absence suivantes :

- les périodes militaires obligatoires, la mobilisation, le rappel ou le maintien sous les drapeaux, le service national, les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, les missions à caractère opérationnel et les activités de formation en qualité de sapeur-pompier volontaire, ainsi que les périodes d'emploi et de formation accomplies dans le cadre de la réserve sanitaire ;
- les périodes de congés payés annuels ;
- les congés pour événements familiaux et la journée défense et citoyenneté ;
- le congé de maternité, de paternité et d'adoption, les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, les absences pour les actes médicaux nécessaires à la mise en oeuvre d'une assistance médicale à la procréation ;
- le congé parental d'éducation, pour moitié ;
- les interruptions de travail pour maladies professionnelles ou accidents du travail ;
- les interruptions de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, continues ou non, dans la limite de six mois par année civile, étant précisé qu'un même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de six mois au titre de l'ancienneté ;
- le congé individuel de formation, de bilan de compétences, et de validation des acquis de l'expérience.

Indemnité de licenciement

Article 21

Non cadres

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte huit mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- à compter de 8 mois et jusqu'à 10 ans d'ancienneté, 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée dans celle-ci ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, 3,34/10 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la onzième année.

Pour l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement, l'ancienneté s'apprécie à la date de la rupture du contrat de travail, à savoir le jour de l'envoi par l'employeur de la notification du licenciement. Les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte dans les conditions définies à l'article 11.

Pour le calcul du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté s'apprécie à la fin du préavis, y compris en cas de dispense de son exécution. Il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la date d'envoi de la notification du licenciement, y compris gratifications, mois double... ;
- soit le tiers de la rémunération brute des trois derniers mois précédant la date d'envoi de la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, sera prise en compte prorata temporis.

L'indemnité de licenciement du salarié ayant été successivement occupé à temps complet et à temps partiel, ou inversement, dans la même officine, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'officine.

L'indemnité de licenciement est versée au terme du préavis, qu'il soit exécuté ou non.

Cadres

Article 6 avenant cadres

Cadres comptant moins de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise

Sous réserve de justifier de huit mois d'ancienneté ininterrompu ; dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat de travail, soit le jour de l'envoi par l'employeur de la lettre de notification du licenciement, le montant de l'indemnité de licenciement d'un salarié cadre comptant moins de 5 années d'ancienneté est égal, quel que soit le motif du licenciement, à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Aucune indemnité de licenciement n'est due en cas de faute grave ou de faute lourde.

Cadres comportant 5 années d'ancienneté ou plus dans l'entreprise

À la date de la rupture du contrat de travail, soit le jour de l'envoi par l'employeur de la lettre de notification du licenciement, le montant de l'indemnité de licenciement des salariés cadres comptant au moins 5 années d'ancienneté est calculé comme suit, selon le motif du licenciement :

a) Licenciement fondé sur le motif économique prévu à l'article L. 1233-3 du code du travail :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté, 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée dans celle-ci ;
- au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté, 3,34/10 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la onzième année ;
- au-delà de 15 ans d'ancienneté, 5/10 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la 16ème année.

b) Licenciement fondé sur un motif autre que celui visé ci-dessus :

- jusqu'à 15 ans d'ancienneté, 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée dans celle-ci ;
- au-delà de 15 ans d'ancienneté, 5/10 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la 16ème année.

Aucune indemnité de licenciement n'est due en cas de faute grave ou de faute lourde.

Indemnité de départ à la retraite

Article 22

Tout salarié, quel que soit son âge, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité de départ en retraite, versée lors de la rupture du contrat de travail, est égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période sera prise en compte prorata temporis.

Lorsque le salarié réduit son temps de travail pour bénéficier d'une retraite progressive et suivants du code de la sécurité sociale, la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est celle que le salarié aurait perçue s'il avait maintenu son temps de travail.

En cas de mise à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié a droit au versement d'une indemnité de départ en retraite qui ne peut être inférieure à l'indemnité minimum légale de licenciement ou, si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Si les conditions de mise à la retraite prévues à l'alinéa précédent ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 16, Article 16 bis et article 26

Nombre de jours

Les salariés ont droit, sur justificatif, à des congés exceptionnels décomptés en jours ouvrés pour événements familiaux dans les conditions prévues ci-dessous :

Événement	Ancienneté	
	0 à 3 mois (jours payés)	Plus de 3 mois (jours payés)
Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs ¹	4	6
Mariage d'un enfant	1	2
Mariage d'une soeur, d'un frère	-	1
Naissance ²	3	3
Adoption	3	3
Décès du conjoint, du partenaire d'un PACS ou du concubin	3	4
Décès du père, de la mère	3	3
Décès des grands-parents	1	2
Décès du frère, de la soeur	3	3
Décès d'un enfant (quel que soit son âge) ou d'une personne (sans lien de parenté exigé) âgée de moins de 25 ans qui était à la charge effective et permanente du salarié	7	7
Décès du beau-père, de la belle-mère	3	3
Annonce de la survenue d'un handicap chez	2	2

l'enfant		
<i>1 : Le salarié bénéficie des jours de congés exceptionnels à due concurrence du nombre d'événements (ex: plusieurs mariages, plusieurs PACS, la succession d'un PACS et d'un mariage).</i> <i>2 : Les jours accordés en cas de naissance ne se cumulent pas avec les congés accordés, pour un même enfant, dans le cadre du congé de maternité. Ils bénéficient au père et, le cas échéant, au(à la) conjoint(e), concubin(e) de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité. Ils commencent à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvré qui suit. Ces jours sont cumulables avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.</i>		

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Sauf accord de l'employeur, et sans préjudice des dispositions particulières applicables aux jours accordés en cas de naissance d'un enfant, ces congés doivent être pris au cours d'une période raisonnable entourant l'événement qui y donne droit. En aucun cas, ils ne peuvent faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice.

Congé de deuil pour décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans et période de protection contre le licenciement

Sans préjudice des jours de congés pour événements familiaux mentionnés ci-dessus, les salariés ont droit, sur justificatif, à un congé de huit jours ouvrés dans les cas suivants :

- décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- décès d'une personne (sans lien de parenté exigé) âgée de moins de 25 ans qui était à la charge effective et permanente du salarié.

Ce congé n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Il donne lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ainsi qu'au versement d'indemnités complémentaires servies par les régimes de prévoyance de la Pharmacie d'officine.

Ce congé peut être pris dans le délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Il peut être fractionné en deux périodes, chaque période devant être d'une durée au moins égale à une journée. Le salarié informe l'employeur de chaque période d'absence au moins vingt-quatre heures à l'avance.

Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Sa durée ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les treize semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou de la personne âgée de moins de 25 ans qui était à sa charge effective et permanente, sauf à justifier d'une faute grave de l'intéressé ou de l'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger au décès.

Journée défense et citoyenneté

Outre les événements mentionnés dans le tableau figurant au présent article, tout salarié appelé à participer à la journée défense et citoyenneté bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'une journée. Cette absence a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à la journée défense et citoyenneté. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Congés pour enfant malade ou pour enfant handicapé

Conformément aux dispositions du code du travail, tout salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens des dispositions du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Sans préjudice des dispositions relatives au congé pour enfant malade prévues au présent article, tout salarié qui justifie d'assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) bénéficie d'un congé rémunéré de trois jours par année civile, sans condition d'ancienneté minimale.

Ce congé peut être fractionné en demi-journée, à la demande du salarié.

Le présent article s'applique sans préjudice des dispositions du code du travail relatives au congé de présence parentale, au congé de proche aidant d'une part, et des dispositions relatives aux jours de congés supplémentaires par enfant à charge ainsi qu'aux jours de congés attribués pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant mentionnés respectivement aux articles 25 et 26 des présentes dispositions générales d'autre part.

Congés payés

Article 25

Droit aux congés payés

La période de référence prise en compte pour l'ouverture du droit au congé débute le 1er juin. Elle s'achève le 31 mai de l'année suivante.

Au cours de cette période, le salarié a droit à un congé payé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes de travail effectif, ou les périodes d'absences considérées comme telles, équivalentes à 4 semaines ou vingt-quatre jours.

En application du principe d'égalité de traitement entre salariés à temps complet et salariés à temps partiel, ces derniers ne peuvent voir leurs droits à congés payés réduits en proportion de leur horaire de travail.

Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence, uniquement par suite de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non, ont droit, sur demande écrite de leur part, à un congé sans solde à due concurrence d'une durée au plus égale au nombre de jours de congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence. L'employeur reste seul compétent pour fixer les dates de départ en congé.

Par ailleurs, les salariés ayant entre 6 mois et un an d'ancienneté au 31 mai ont droit, sur demande écrite de leur part, à un complément de congé sans solde à due concurrence du nombre de jours de congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence. L'employeur reste seul compétent pour fixer les dates de départ en congé.

Durée des congés payés

Lorsque, à l'issue de la période de référence servant à l'acquisition des congés, soit le 31 mai, le nombre de jours ouvrables de congés payés dont dispose le salarié n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires spécifiques à tout autre congé, événement ou situation, sont notamment considérés comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés :

- Les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
- les périodes de congés sans solde attribués ;

- les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, les absences pour les actes médicaux nécessaires à la mise oeuvre d'une assistance médicale à la procréation ;
- le repos compensateur de remplacement ainsi que le repos compensateur obligatoire mentionnés à l'article 13 ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les interruptions de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, continues ou non, jusqu'à une durée totale de deux mois pendant la période de référence, étant précisé qu'un même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de deux mois pour le calcul de la durée des congés ;
- les congés pour événements familiaux et la journée défense et citoyenneté mentionnés à l'article 26 des présentes dispositions générales ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque, les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, les missions à caractère opérationnel et les activités de formation en qualité de sapeur-pompier volontaire, ainsi que les périodes d'emploi et de formation accomplies dans le cadre de la réserve sanitaire ;
- la durée du projet de transition professionnelle mis en oeuvre dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation ;
- les heures de délégation des salariés membres du comité social et économique, des délégués syndicaux et des représentants de sections syndicales ;
- le temps passé pour l'exercice de la mission de conseiller du salarié ;
- le temps passé pour l'exercice de la mission de défenseur syndical ;
- la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- la durée des différents congés pour engagement associatif, politique ou militant ;
- le temps passé hors de l'entreprise, pendant les heures de travail, pour l'exercice de la fonction de conseiller prud'homal ;
- le temps passé hors de l'entreprise, pendant les heures de travail, pour l'exercice de fonctions ordinales ;
- les absences autorisées dans la cadre d'une activité syndicale, ainsi que le temps passé hors de l'entreprise, pendant les heures de travail, à l'exercice de la mission de membre d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés (CPRI) ou d'une commission paritaire régionale des professions libérales (CPR-PL).

Dans tous les cas, l'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Période de prise des congés payés

La période de prise des congés payés est fixée du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante. Les congés pris au cours de cette période sont ceux qui ont été acquis entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Sous réserve de l'acceptation de l'employeur, les congés payés peuvent toutefois être pris au fur et à mesure de leur acquisition.

La période de prise des congés est portée à la connaissance des salariés par écrit individuel ou par affichage au moins deux mois avant son ouverture, soit au plus tard le 1er mars.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Le congé principal, d'une durée égale à 24 jours ouvrables, est attribué pendant la période allant du 1er mai au 31 octobre. Il peut être fractionné sur accord de l'employeur et du salarié. Dans ce cas, une fraction au moins égale à 18 jours ouvrables continus est prise entre le 1er mai et le 31 octobre.

La cinquième semaine de congés payés est attribuée en dehors de cette période.

Ordre des départs en congé

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, du comité social et économique.

À cet effet, l'employeur tient compte des critères suivants :

- en premier lieu, les nécessités du service puis, dans la mesure du possible :
- les souhaits de chaque salarié ;
- leur situation de famille, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant, d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- leur ancienneté ;
- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même officine ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié, par tout moyen (affichage, courriel, note de service...), au moins un mois avant son départ.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ en congé moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Modalités de décompte des congés

Les congés payés doivent être pris sous la forme de journées entières. Ils ne peuvent être fractionnés sous la forme d'heures ou de demi-journées.

Pour les salariés employés à temps plein comme pour les salariés employés à temps partiel, le point de départ du congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'avait pas été en congé. Tous les jours ouvrables sont ensuite pris en compte jusqu'à la reprise du travail, y compris les jours ouvrables habituellement non travaillés.

Jours de congé supplémentaires pour fractionnement

En cas de fractionnement du congé principal, les jours ouvrables restant dus au titre de ce congé peuvent être pris en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre, après accord de l'employeur et du salarié.

Dans ce cas, il est attribué deux jours ouvrables supplémentaires de congé lorsque le nombre de jours ouvrables de congé pris en dehors de cette période est égal à six, et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé dus en sus du congé principal de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les jours supplémentaires de congé pour fractionnement ne sont pas dus lorsque le fractionnement résulte d'une demande écrite du salarié.

Report des congés

Le salarié qui se trouve, en raison d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, dans l'impossibilité de prendre tout ou partie de ses congés avant la fin de la période de prise des congés, soit le 30 avril, a droit au report des congés non pris. Les congés ainsi reportés font l'objet du paiement d'une indemnité compensatrice lorsqu'ils ne peuvent être pris avant la fin du contrat de travail.

Ce report s'exerce, dans la limite du délai de prescription de 3 ans, jusqu'au retour effectif du salarié dans l'entreprise.

Dans le cas exceptionnel où un salarié serait rappelé avant l'expiration de son congé, pour les besoins de son service, il lui sera accordé un congé payé supplémentaire d'une durée de deux jours ouvrables, sans préjudice du report des

jours de congés dont il n'aura pas pu bénéficier. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement, ainsi que les frais supplémentaires nécessités par ce rappel, lui seront remboursés sur justificatifs et selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Congés supplémentaires pour enfant à charge

Les salariés âgés de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si la durée des congés auxquels a droit le salarié n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder trente jours ouvrables.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Dispositions particulières aux jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables.

Dans ce cas, les jours de congés payés acquis sont complétés, à due concurrence d'un total de 30 jours ouvrables, par l'attribution de jours de congés non rémunérés. Ces jours ne donnent pas lieu au versement d'une indemnité de congé.

Interdiction de travailler pendant les congés

Conformément aux dispositions du code du travail, il est interdit, pour un employeur, d'employer un salarié à un travail rémunéré pendant ses congés payés.

De même, il est interdit, pour un salarié, d'accomplir des travaux rémunérés pendant ses congés payés.

Indemnités de congés payés

La prise des congés payés ouvre droit au versement d'une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période

de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

L'assiette servant de base au calcul de cette indemnité est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés payés calculée selon les mêmes modalités. L'indemnité est due que la rupture du contrat de travail résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur, y compris en cas de licenciement pour faute lourde.

Cette indemnité compensatrice est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé payé annuel. L'indemnité est versée aux ayants droit ayant qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Congés payés supplémentaires pour ancienneté des cadres

article 9 avenant cadres

Après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise, les cadres acquièrent chaque année, à la date anniversaire de leur entrée dans l'entreprise, 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires qui peuvent être pris dès leur acquisition.

Pour l'application du précédent alinéa, l'ancienneté est appréciée conformément aux dispositions de l'article 11 des dispositions générales de la présente convention collective.

Lorsque le salarié est absent en totalité entre deux dates anniversaire de son contrat de travail, ces deux jours de congés supplémentaires pour ancienneté ne sont pas dus.

Les absences pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de 6 mois au cours de la période allant du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés, étant précisé qu'un seul et même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de 6 mois pour le calcul de la durée des congés.

Jours fériés

Article 13

À défaut d'accord d'entreprise, le pharmacien titulaire décide unilatéralement des jours fériés chômés.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La coïncidence d'un jour férié chômé avec un jour habituellement non travaillé par le salarié, de même que la coïncidence de deux jours fériés chômés, ne donne droit ni à indemnisation supplémentaire, ni à repos compensateur.

Sans préjudice de la faculté de l'employeur de faire récupérer les heures non travaillées en raison de l'attribution d'un pont tel que défini par le code du travail, les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

En cas de travail à l'officine un jour férié autre que le 1er mai, le salarié bénéficie, en plus du salaire correspondant au travail effectué compris, le cas échéant, dans son salaire mensualisé, d'un repos compensateur de même durée dont les modalités sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des règles relatives à l'indemnisation des salariés qui participent aux services de garde ou d'urgence.

Le 1er mai est chômé, sauf dans l'hypothèse où l'officine participe au service de garde. Dans ce cas, les salariés occupés ce jour-là bénéficient du régime d'indemnisation applicable en cas de service de garde ou d'urgence.

Durée du travail

Article 13 et Accord national du 23 mars 2000

La durée de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois.

Soit, en tenant compte des jours fériés coïncidant avec des jours ouvrables (9 jours en moyenne sur l'année) et des congés payés (25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables), 1 589 heures annuelles (correspondant à 227 jours travaillés, sur la base d'une moyenne de 7 heures par jour).

Durées maximales de travail

Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.

Les pauses ne sont pas rémunérées et ne sont pas prises en compte dans le décompte du temps de travail effectif dès lors que le salarié, libre de vaquer à des occupations personnelles pendant la période de pause, n'est pas à la disposition de l'employeur.

Toutefois, lorsque durant la période de pause le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur, le temps de pause est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Durée quotidienne maximale

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour dans le cadre d'une journée de travail dont l'amplitude ne pourra être supérieure à 12 heures.

L'horaire de travail d'un même salarié ne peut comporter au cours d'une même journée une interruption d'activité supérieure à 3 heures, sauf accord exprès des parties. Toutefois, cette disposition n'est pas applicable au personnel d'entretien de même qu'au personnel affecté à des tâches administratives ou de manutention. Ces dispositions s'entendent sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 13 bis.

Durées hebdomadaires maximales

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif ne peut excéder 46 heures au cours d'une même semaine.

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Repos quotidien et hebdomadaire

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Repos hebdomadaire

Il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine.

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche. Sa durée est d'un jour et demi consécutif au moins, soit 36 heures, dont une demi-journée accolée au dimanche. Cette demi-journée s'entend comme ayant une durée de 12 heures consécutives qui ne peuvent être fractionnées de part et d'autre de la journée du dimanche.

Toutefois, en cas de participation à un service de garde ou d'urgence, les salariés peuvent être amenés, sous réserve que cela soit prévu par leur contrat de travail, à travailler le dimanche. Dans ce cas, les salariés concernés bénéficient de leur repos hebdomadaire par roulement dans le cadre de l'application des règles relatives à l'indemnisation des salariés qui participent aux services de garde ou d'urgence.

Lorsque, en raison de la répartition du travail dans la semaine, le salarié bénéficie de 2 jours de repos hebdomadaire, la demi-journée de repos complémentaire peut être attribuée un jour quelconque de la semaine étant entendu que, si le salarié bénéficie dans l'entreprise de 2 jours de repos consécutifs, cet avantage lui reste acquis.

Gardes et urgences

Accord national du 23 mars 2000

Dispositions communes

La programmation individuelle des services de garde et d'urgence doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve, dans ce dernier cas, que le salarié en soit averti au moins 2 jours ouvrables à l'avance.

Un salarié qui accomplit un service de garde ou d'urgence, quelle qu'en soit la modalité, doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimum de onze heures consécutives.

Gardes et urgences à volets ouverts

Les heures de permanence effectuées dans l'officine un jour ouvrable, pendant un service de garde ou d'urgence à volets ouverts tel que défini à l'article L. 5125-22 du code de la santé publique, constituent une période de travail effectif rémunérée sur la base de 100 % du temps passé.

Les heures de permanence effectuées pendant un service de garde ou d'urgence à volets ouverts, un dimanche ou un jour férié autre que le 1er mai, donnent droit pour le salarié au versement d'une indemnité de sujétion dont le montant brut est égal à une fois et demi la valeur du point conventionnel de salaire par heure de présence. En outre, ces heures de permanence ouvrent droit au bénéfice d'un repos compensateur d'égale durée conformément aux dispositions de l'article 13 de la convention collective nationale de la Pharmacie d'officine.

Les heures de permanence effectuées pendant un service de garde ou d'urgence à volets ouverts, le 1er mai, donnent droit pour le salarié, en plus du salaire correspondant au travail effectué et de l'indemnité égale au montant de ce salaire prévue par l'article 13 de la convention collective nationale de la Pharmacie d'officine, à un repos compensateur d'égale durée.

En outre, les heures de permanence effectuées dans l'officine pendant un service de garde ou d'urgence à volets ouverts donnent lieu, le cas échéant, et quel que soit le jour de leur accomplissement, aux majorations pour heures de nuit définies à l'article 13 de la convention collective nationale de la Pharmacie d'officine ainsi qu'aux majorations ou bonifications prévues en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires.

Gardes et urgences à volets fermés

Les heures de permanence effectuées dans l'officine un jour ouvrable, pendant un service de garde ou d'urgence à volets fermés tel que défini à l'article L. 5125-22 du code de la santé publique, constituent une période de travail effectif.

Elles sont indemnisées forfaitairement sur la base de 25 % du temps passé pour les seuls salariés occupés à temps plein, conformément aux dispositions du décret n° 2002-386 du 21 mars 2002 relatif à la durée du travail dans les pharmacies d'officine pendant un service de garde ou d'urgence à volets fermés. Les salariés à temps partiel étant exclus de ce dispositif, ils sont rémunérés sur la base de 100 % du temps passé.

Les heures de permanence effectuées pendant un service de garde ou d'urgence à volets fermés, du dimanche ou un jour férié autre que le 1er mai, donnent droit pour le salarié au versement d'une indemnité de sujétion dont le montant brut est égal à une fois et demi la valeur du point conventionnel de salaire par heure de présence. En outre, ces heures de permanence ouvrent droit au bénéfice du repos compensateur d'égale durée mentionné à l'article 13 de la convention collective nationale de la Pharmacie d'officine, sans qu'il soit fait, pour le calcul de la durée de ce repos, application du régime d'heures d'équivalence prévu au présent article.

Les heures de permanence effectuées pendant un service de garde ou d'urgence à volets fermés, le 1er mai, donnent lieu, en plus du salaire correspondant au travail effectué, au versement d'une indemnité égale au montant de ce salaire conformément aux dispositions de l'article 13 convention collective nationale de la Pharmacie d'officine. Cette indemnité est calculée selon le régime d'heures d'équivalence défini par le présent article. Le salarié bénéficie, en outre, d'un repos compensateur d'une durée égale à celle de la garde, sans qu'il soit fait application du régime d'heures d'équivalence pour le calcul de cette durée.

Dans tous les cas, il est accordé au personnel présent dans l'officine une indemnité spéciale pour dérangement égale à la somme des honoraires versés en application de l'article 19 de la convention nationale du 4 avril 2012 organisant les rapports entre les pharmaciens titulaires d'officine et l'Assurance maladie, à l'exclusion de l'indemnité d'astreinte fixée par ladite convention.

Les heures de permanence effectuées dans l'officine pendant un service de garde ou d'urgence à volets fermés donnent lieu, le cas échéant, aux majorations ou bonifications prévues en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires.

En toute hypothèse, les majorations pour heures de nuit définies à l'article 13 de la convention collective nationale de la Pharmacie d'officine ne sont jamais dues.

Astreintes

Les périodes pendant lesquelles le salarié est tenu de rester à domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour assurer un service de garde ou d'urgence constituent des périodes d'astreinte.

En cas d'astreinte un jour ouvrable, le salarié perçoit, pour chaque heure d'astreinte et après déduction du temps passé en intervention, une indemnisation forfaitaire égale à 10 % de son salaire horaire. Le temps passé en intervention (trajet aller/retour domicile - officine et activité dans l'officine) est considéré comme un temps de travail effectif. La rémunération due à ce titre est calculée sur la base de 100 % du temps d'intervention.

En cas d'astreinte le dimanche ou un jour férié autre que le 1er mai, le salarié perçoit, pour chaque heure d'astreinte et après déduction du temps passé en intervention, l'indemnisation forfaitaire de 10 % mentionnée à l'alinéa précédent. Le temps passé en intervention ouvre droit, quant à lui, à l'octroi d'un repos compensateur d'égale durée conformément aux dispositions de l'article 13 de la convention collective nationale de la Pharmacie d'officine.

En cas d'astreinte le 1er mai, le salarié perçoit, pour chaque heure d'astreinte et après déduction du temps passé en intervention, une indemnisation forfaitaire égale à 10 % de son salaire horaire. Le temps passé en intervention donne droit, quand à lui, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire conformément aux dispositions de l'article 13 convention collective nationale de la Pharmacie d'officine ainsi qu'à un repos compensateur d'égale durée.

Le temps d'intervention durant une astreinte donne lieu, le cas échéant, à l'application des majorations ou bonifications prévues en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires.

Dans tous les cas, l'indemnité spéciale pour dérangement et les majorations pour heure de nuit prévues à l'article 13 de la convention collective nationale de la Pharmacie d'officine ne sont jamais dues.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Aménagements du temps de travail

Accord national du 23 mars 2000

RTT

Modalités de la réduction du temps de travail

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'effectue, après consultation des élus du personnel ou, en leur absence, du personnel de l'entreprise. Les modalités en sont déterminées individuellement et en concertation avec chaque salarié dans le cadre de l'une ou l'autre des formes suivantes :

- une diminution de la durée quotidienne du travail répartie sur 5 jours et demi,
- une répartition de la durée hebdomadaire du travail sur 4 jours au moins,
- une demi-journée de repos accordée par semaine travaillée sur la base de 39 heures,
- une journée de repos accordée pour 2 semaines travaillées sur la base de 39 heures,
- deux jours de repos accordés pour 4 semaines travaillées sur la base de 39 heures,
- 23 jours de repos accordés par an pris par demi-journées ou par journées entières,

Étant précisé que ces différentes modalités peuvent être combinées entre elles.

Il est précisé par ailleurs que les dispositions du présent accord sur la réduction du temps de travail ne remettent pas en cause les dispositions de l'article 13 de la Convention Collective Nationale de la Pharmacie d'Officine en ce qui concerne le repos hebdomadaire.

Modalités de prise des jours de repos

Les jours de repos sont répartis sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en tenant compte de l'organisation de l'officine et de la nécessité d'assurer la continuité du service.

A défaut d'accord, le salarié pourra prendre ce repos à son choix dans la limite de la moitié des jours de repos acquis sans que la prise en une seule fois de ces jours de repos ne puisse excéder 6 jours ouvrables consécutifs. Ces jours de repos ne pourront être accolés ni au congé annuel, ni à un jour férié chômé dans l'entreprise.

Modulation du temps de travail

Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures de travail effectif par semaine, le recours à la modulation du temps de travail, sous réserve du respect des dispositions de l'article 13 de la Convention Collective Nationale étendue de la pharmacie d'officine, permet d'adapter le volume d'heures travaillées au volume réel de travail, aux variations d'activité de l'officine liées à la saisonnalité et, dans le respect du Code de Santé Publique, de répondre à la nécessité de satisfaire aux besoins de la clientèle.

Le recours à la modulation permet en outre d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

Champ d'application

Toute décision de l'employeur de mettre en place la modulation du temps de travail doit faire l'objet d'une information sur ses modalités d'application et d'une consultation préalable des élus du personnel ou, en l'absence de représentants du personnel, d'une information et d'une consultation préalable du personnel.

La durée de chaque période de modulation est de 13 semaines ou 26 semaines.

Le programme indicatif de la modulation est établi pour l'ensemble de la période de modulation.

Les dispositions du présent article ne s'appliqueront à un contrat à durée déterminée que s'il est conclu pour une durée égale ou supérieure à la période de modulation déterminée dans l'entreprise.

Variation de l'horaire hebdomadaire

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale hebdomadaire du travail pouvant être accomplie, le nombre d'heures travaillées par semaine peut varier à l'intérieur de la période considérée entre 26 heures pour les semaines basses et 44 heures pour les semaines hautes, dans la limite pour ces dernières de 12 semaines consécutives.

Toute journée travaillée ne pourra être inférieure à 3 heures consécutives, sous réserve des dispositions particulières prévues pour le travail à temps partiel.

Les semaines de forte activité se compensent à l'intérieur de la période de modulation avec les semaines de faible activité.

Sont considérées comme heures supplémentaires, d'une part les heures effectuées au-delà du plafond de la modulation, d'autre part, lors de la régularisation en fin de période de modulation, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35

heures par semaine sur la période considérée et le cas échéant au-delà du plafond annuel d'heures de travail effectif.

Suivi du temps de travail

Un relevé du calcul d'heures travaillées dans le cadre de la période de modulation mise en place dans l'entreprise est remis mensuellement à chaque salarié en même temps que le bulletin de salaire.

Lissage de la rémunération

Dès lors que le temps de travail est organisé sur une période de modulation, la rémunération est la même chaque mois sur la base de 151,67 heures, indépendamment du nombre d'heures et (ou) de jours travaillés.

En cas de rupture du contrat de travail en cours de la période de modulation, sauf en cas de licenciement pour motif économique, pour inaptitude ou départ à la retraite, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif est prélevée sur le solde de tout compte. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail du début de l'exercice à la date de la fin du préavis sont versées en sus du solde de tout compte avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

En tout état de cause, la régularisation du trop-perçu est soumise aux dispositions du Code du Travail relatif à la détermination de la fraction saisissable des rémunérations.

En cas d'embauche en cours de période de modulation, la rémunération lissée est fixée au prorata de la période restant à courir jusqu'à l'issue de ladite période.

Comptabilisation et rémunération des absences

Les absences sont comptabilisées en fonction du nombre d'heures de travail planifiées dans le cadre du programme défini.

En cas d'absence rémunérée conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur, les jours d'absence sont rémunérés sur la base du salaire moyen mensuel lissé.

En cas d'absence non rémunérée, la retenue pour heures d'absence est égale au rapport du salaire de ces heures d'absence sur le nombre d'heures de travail planifiées à l'officine pendant le mois considéré, soit :

Retenue = (Salaire mensuel × nombre d'heures d'absence/nombre d'heures de travail planifiées du mois considéré)

Calendrier et délais de prévenance

Dès lors que le temps de travail et (ou) les jours de repos sont aménagés dans le cadre de la modulation, l'employeur est tenu de fixer, après consultation des représentants du personnel s'il en existe ou, à défaut, après information des salariés concernés, un calendrier des heures de travail et, le cas échéant, des jours de repos.

Le calendrier est établi pour l'ensemble de la période de modulation. Il est communiqué aux salariés au plus tard 21 jours calendaires avant le début de chaque période de modulation.

La modification du calendrier en cours de période doit rester exceptionnelle.

En cas de modification, celle-ci doit faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel, s'il en existe ou, à défaut, des salariés concernés. L'employeur est tenu de respecter un délai de prévenance de 10 jours calendaires. Toutefois, les jours de repos pris au choix du salarié ne peuvent être modifiés que par accord du salarié et de l'employeur.

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation de la modulation en raison notamment d'une baisse d'activité ne permettant pas d'assurer l'horaire collectif minimal, l'entreprise pourra recourir au chômage partiel.

Heures supplémentaires

En cours de période de modulation mise en place dans l'entreprise, les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires à compter, selon le cas, du 1er janvier 2000 ou du 1er janvier 2002 ne donneront lieu ni à une majoration pour heures supplémentaires ni à un repos compensateur de remplacement. Elles ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé dans le cadre de la modulation à 88 heures par an et par salarié.

Toutefois, sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du plafond de la modulation et par suite imputées sur le contingent.

À l'issue de la période de modulation, seules les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne hebdomadaire, ouvriront droit à majoration au taux légal (ou à un repos de remplacement) et s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (sauf si leur paiement est intégralement remplacé par un repos compensateur équivalent). Il en sera de même des heures excédant le plafond annuel d'heures de travail effectif.

Les heures supplémentaires sont en tout état de cause limitées à 22 heures pour une période de 13 semaines ou 44 heures pour une période de 26 semaines.

Il est procédé à leur paiement avec la paye du dernier mois de la période couverte par la modulation ou à la date d'effet de la rupture du contrat de travail si celle-ci intervient avant cette échéance.

Les heures effectuées en dépassement du plafond de la modulation étant soumises au régime des heures supplémentaires, la rémunération correspondante est payée avec le salaire du mois considéré.

Travail à temps partiel

Article 13 bis

Contrat de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail relatif à la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Durée minimale de travail

Par dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel de 24 heures par semaine mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail à temps partiel est fixée, dans la branche professionnelle de la Pharmacie d'officine, à 16 heures par semaine.

La durée minimale de travail à temps partiel est toutefois fixée à 5 heures par semaine pour les seuls salariés relevant de la catégorie d'emploi «personnel de nettoyage» telle que définie par l'Annexe I de la présente convention collective, eu égard aux modalités particulières d'intervention de ces salariés qui sont, généralement, appelés à travailler une heure par jour en dehors des heures d'ouverture au public des officines et de la présence des autres salariés.

Ces durées minimales de travail sont portées, le cas échéant, aux équivalents mensuels de ces durées ou aux équivalents calculés sur la période prévue par un accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail relatif à la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Une durée de travail inférieure à celles mentionnées au présent article peut être fixée à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale aux durées mentionnées au présent article. Cette demande est écrite et motivée. En cas

d'acceptation par l'employeur, la durée de travail dérogatoire est inscrite au contrat de travail. Elle ne peut être modifiée que par accord des parties.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle aux durées minimales de travail à temps partiel fixées au présent article.

Les dérogations, y compris individuelles, instituées par le présent article à la durée minimale légale hebdomadaire de 24 heures ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail des salariés concernés soient regroupés, soit sur des journées ou des demi-journées régulières, soit sur des journées ou des demi-journées complètes.

Par regroupement des horaires sur des journées ou des demi-journées régulières, on entend la fixation d'horaires appelés à se répéter selon une fréquence régulière, notamment entre les jours de la semaine, en cas de durée du travail hebdomadaire, ou entre les semaines du mois, en cas de durée du travail mensuelle. Le regroupement des horaires sur des journées ou des demi-journées complètes implique la fixation d'une durée du travail quotidienne continue, sous réserve, notamment, du respect de la durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 heures mentionnée dans l'accord collectif national étendu du 23 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail en Pharmacie d'officine.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études peuvent prétendre, de droit, à une durée de travail inférieure aux durées minimales de travail à temps partiel fixées au présent article et compatible avec leurs études. L'obligation de produire une demande de dérogation individuelle écrite et motivée aux durées minimales fixées au présent article ainsi que celle de regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ne s'appliquent pas dans ce cas.

Heures complémentaires

L'employeur ne peut recourir aux heures complémentaires qu'à la condition que le contrat de travail en prévoie la possibilité.

Le nombre d'heures complémentaires pouvant être accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat de travail ou de cette durée modifiée, le cas échéant, par avenant de complément d'heures. En toute hypothèse, le recours aux heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Chaque heure complémentaire donne lieu à une majoration de salaire de 15 %. Le paiement des heures complémentaires, ainsi que de leurs majorations, ne peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des

limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours ouvrés avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Avenants de complément d'heures

La durée de travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement par la conclusion d'avenants de complément d'heures. Ces avenants mentionnent les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée de travail fixée par le contrat de travail. En toute hypothèse, la conclusion d'un avenant de complément d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Le salarié auquel est proposée la conclusion d'un avenant de complément d'heures dispose d'un délai de réflexion de 3 jours ouvrables pour communiquer sa réponse à son employeur. Le refus d'un salarié de conclure un avenant de complément d'heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les compléments d'heures sont proposés prioritairement aux salariés à temps partiel dont la durée du travail est la plus faible ainsi qu'à ceux qui supportent des charges de famille importantes, parents isolés notamment.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, les avenants de complément d'heures sont limités à 5 par année civile et par salarié, chaque avenant ne pouvant excéder une durée de huit semaines consécutives.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre d'avenants de complément d'heures conclus dans l'officine.

Les heures effectuées dans le cadre d'un avenant de complément d'heures donnent lieu à une majoration de salaire de 15 %. Le paiement de ces heures, ainsi que de leurs majorations, ne peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur.

Les heures complémentaires accomplies au-delà du complément d'heures fixé par avenant, et sans pouvoir atteindre la durée légale du travail, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Modification de la répartition de la durée du travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-21 du code du travail, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle intervient.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-24 du code du travail, lorsque l'employeur souhaite modifier la répartition de la durée du travail, alors que le

contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de cette modification, le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors qu'elle n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du quatrième alinéa du 1. du présent article.

Nombre et durée des périodes d'interruption d'activité

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui, en tout état de cause, ne peut dépasser deux heures.

Passage à temps partiel ou à temps complet à la demande du salarié

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même officine ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

La demande du salarié est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire. Elle est adressée six mois au moins avant cette date.

L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci. Il a la possibilité de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

En cas de refus, l'employeur communique au salarié les raisons objectives qui motivent ce refus. L'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent ainsi que les conséquences préjudiciables que pourrait susciter le changement d'emploi demandé pour la bonne marche de l'officine constituent des raisons objectives de refus.

Heures supplémentaires

Article 13

Définition

Toute heure de travail accomplie au-delà de 35 heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, est une heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires se décomptent à la semaine, celle-ci débutant le lundi à 0 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures.

Majorations

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- 25 % pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 % pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Repos compensateur de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que de leurs majorations peut être remplacé, en tout ou partie, par l'attribution d'un repos compensateur équivalent.

Le droit à repos compensateur de remplacement est ouvert dès que la durée de ce repos atteint sept heures. Il est pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit, par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

L'absence de demande de prise du repos compensateur de remplacement n'a pas pour effet de priver le salarié de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur veille à ce que ce repos soit effectivement pris dans un délai maximum d'un an.

Le repos compensateur de remplacement est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Sa prise n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Le salarié adresse sa demande de repos compensateur de remplacement à l'employeur au moins sept jours calendaires à l'avance. La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les sept jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié soit de son accord, soit, après consultation du comité social et économique

le cas échéant, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'officine qui motivent le report de la prise du repos.

En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur du délai de deux mois précité. La durée pendant laquelle le repos compensateur de remplacement peut être différée par l'employeur ne peut excéder deux mois.

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'officine font obstacle à ce que plusieurs demandes de prise du repos compensateur de remplacement soient simultanément satisfaites, les salariés sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

- les demandes déjà différées ;
- la situation de famille ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur de remplacement auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité dont le montant correspond à ses droits acquis.

Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur de remplacement auquel il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. L'indemnité est versée aux ayants droit ayant qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Cette indemnité a le caractère de salaire.

Contingent annuel et repos compensateur obligatoire

Les heures supplémentaires sont accomplies, après information du comité social et économique le cas échéant, dans la limite d'un contingent égal à 150 heures par an et par salarié.

Au-delà du contingent, les heures supplémentaires sont accomplies après avis du comité social et économique le cas échéant et donnent lieu, en plus des majorations, à l'attribution d'un repos compensateur obligatoire égal à 50 % pour les officines de vingt salariés au plus, ou à 100 % pour les officines de plus de vingt salariés. Ce repos compensateur obligatoire est pris selon les mêmes modalités que le repos compensateur de remplacement.

Les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du comité social et économique lorsqu'il a été mis en place.

Les heures supplémentaires compensées en intégralité (majorations comprises) par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Dispositions communes au repos compensateur de remplacement et au repos compensateur obligatoire

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de repos compensateur obligatoire porté à leur crédit par un document annexé au bulletin de paye. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois après son ouverture.

En cas de modulation du temps de travail

Accord national du 23 mars 2000

En cours de période de modulation mise en place dans l'entreprise, les heures effectuées au-delà de 35 heures, ne donneront lieu ni à une majoration pour heures supplémentaires ni à un repos compensateur de remplacement. Elles ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé dans le cadre de la modulation à 88 heures par an et par salarié.

Toutefois, sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du plafond de la modulation et par suite imputées sur le contingent.

À l'issue de la période de modulation, seules les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne hebdomadaire, ouvriront droit à majoration au taux légal (ou à un repos de remplacement) et s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (sauf si leur paiement est intégralement remplacé par un repos compensateur équivalent). Il en sera de même des heures excédant le plafond annuel d'heures de travail effectif.

Les heures supplémentaires sont en tout état de cause limitées à 22 heures pour une période de 13 semaines ou 44 heures pour une période de 26 semaines.

Il est procédé à leur paiement avec la paye du dernier mois de la période couverte par la modulation ou à la date d'effet de la rupture du contrat de travail si celle-ci intervient avant cette échéance.

Les heures effectuées en dépassement du plafond de la modulation étant soumises au régime des heures supplémentaires, la rémunération correspondante est payée avec le salaire du mois considéré.

Cadres

Accord national du 23 mars 2000

Les modalités de la RTT s'appliquent au personnel d'encadrement tel que défini par la Convention Collective Nationale de la Pharmacie d'Officine. Ils sont soumis à l'horaire collectif de l'officine, c'est-à-dire 1.589 heures annuelles.

Pour les cadres ayant plus de six ans d'ancienneté, la durée du temps de travail effectif est réduite à 1.575 heures compte tenu de 2 jours de congés payés supplémentaires par an prévus par la Convention collective nationale de la Pharmacie d ' Officine.

Travail de nuit

Article 13

Sans préjudice des dispositions du code du travail relatives au travail de nuit, pour les pharmacies demeurant ouvertes au public, tout travail effectué après 20 heures donne lieu à une majoration horaire de 20 % pour les heures comprises entre 20 heures et 22 heures ou entre 5 heures et 8 heures et de 40 % pour les heures comprises entre 22 heures et 5 heures.

Travail du dimanche

Article 13

En cas de participation à un service de garde ou d'urgence, les salariés peuvent être amenés, sous réserve que cela soit prévu par leur contrat de travail, à travailler le dimanche. Dans ce cas, les salariés concernés bénéficient de leur repos hebdomadaire par roulement dans le cadre de l'application des règles relatives à l'indemnisation des salariés qui participent aux services de garde ou d'urgence.

Maladie, accident du travail et maternité

Absence pour maladie ou accident

Justification de l'absence

Sans préjudice de l'obligation du salarié d'informer sans délai son employeur de toute absence, les absences pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, doivent donner lieu à la communication d'un avis d'arrêt de travail ou d'un certificat médical dans les trois jours à compter du premier jour d'absence.

À défaut, et sauf cas de force majeure, le salarié commet une faute susceptible d'être sanctionnée disciplinairement.

Indemnisation et maintien de salaire

Non-cadres avec coefficient < 330

Article 16

Maintien du salaire à 82 % sous déduction des IJSS à compter du 1er jour en cas d'AT ou d'accident de trajet, 4e jour en cas de maladie.

L'indemnisation est prise en charge par le régime de prévoyance.

Assimilés cadres avec coefficient ≥ 330 et < 400

Article 16

Avec ancienneté < 1 an

Maintien de 40 % de la TA et 90 % de la TB en complément des IJSS à compter du 1er jour en cas d'AT, 4e jour en cas de maladie (indemnisation par le régime de prévoyance).

Avec ancienneté > 1 an

Maintien du salaire à 100 % du 1er au 30e jour en cas d'AT et du 4e au 30e jour en cas de maladie (indemnisation par l'employeur). Puis maintien de 40 % de la TA et 90 % de la TB en complément des IJSS à compter du 31e jour d'arrêt (Indemnisation par le régime de prévoyance).

Cadres

Article 2 avenant cadres

Avec ancienneté < 1 an

Maintien de 40 % de la TA et 90 % de la TB en complément des IJSS à compter du 1er jour en cas d'AT, 4e jour en cas de maladie (indemnisation par le régime de prévoyance).

Avec ancienneté > 1 an

Maintien du salaire net (- IJSS et RP), par année civile, pendant 6 mois à 100 %. Après 3 ans d'ancienneté et par tranche de 3 ans suppl. : + 1 mois à 100 % avec maximum de 6 mois (indemnisation par l'employeur). Maximum : 12 mois.

Puis maintien de 40 % de la TA et 90 % de la TB en complément des IJSS à compter du 61e jour (indemnisation par le régime de prévoyance).

Période de garantie d'emploi

Non cadres

Article 16

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, les salariés bénéficient, pendant leur absence, d'une période de garantie d'emploi d'une durée de quatre mois pour les salariés justifiant de moins de deux ans d'ancienneté ou de six mois pour les salariés justifiant de deux ans d'ancienneté et plus, pendant laquelle leur employeur ne peut, motif pris de leur absence, procéder à leur licenciement.

Au terme de cette période de garantie d'emploi, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié absent à la condition que ce licenciement soit motivé par la situation objective de l'entreprise caractérisée par la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent le fonctionnement. La période de garantie d'emploi, qui s'apprécie sur les douze mois consécutifs qui précèdent la date du licenciement, n'interdit pas à l'employeur de procéder au licenciement du salarié absent en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, pour motif disciplinaire (uniquement pour faute grave si l'arrêt de travail a une origine professionnelle) ou pour motif économique.

En cas de licenciement pour remplacement définitif d'un salarié, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement et verser, le cas échéant, les indemnités de licenciement correspondantes. De plus, le salarié est automatiquement dispensé de l'exécution de son préavis et perçoit l'indemnité compensatrice y afférente.

Cadres

Article 9 avenant cadres

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, les salariés cadres bénéficient pendant leur absence, quelle que soit leur durée de présence dans les effectifs de l'entreprise et quelle que soit leur antériorité dans le statut cadre, d'une période de garantie d'emploi d'une durée de six mois pendant laquelle leur employeur ne peut, motif pris de leur absence, procéder à leur licenciement.

Cette période garantie d'emploi s'applique selon les conditions et modalités prévues à l'article 16 des dispositions générales de la présente convention collective.

En cas de licenciement pour remplacement définitif d'un cadre absent pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, intervenant une fois la période de garantie d'emploi expirée, celui-ci bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an à compter de la date de notification du licenciement, s'il en fait la demande au cours de ce même délai d'un an. Cette priorité de réembauche s'exerce selon les conditions et modalités prévues à l'article 20 des dispositions générales de la présente convention collective

Maladie et congés payés

Non cadres

Article 25

Les interruptions de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, continues ou non, jusqu'à une durée totale de 2 mois pendant la période de référence, étant précisé qu'un même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de deux mois pour le calcul de la durée des congés ;

Le salarié qui se trouve, en raison d'un arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, dans l'impossibilité de prendre tout ou partie de ses congés avant la fin de la période de prise des congés, soit le 30 avril, a droit au report des congés non pris. Les congés ainsi reportés font l'objet du paiement d'une indemnité compensatrice lorsqu'ils ne peuvent être pris avant la fin du contrat de travail.

Cadres

Article 9 avenant cadres

Les absences pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de 6 mois au cours de la période allant du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés, étant précisé qu'un seul et même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de 6 mois pour le calcul de la durée des congés.

Maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption

Indemnisation pendant le congé

Non-cadres

Annexe IV

L'indemnisation est prise en charge par le régime de prévoyance.

Cadres

Article 9 avenant cadres

Après une année dans les effectifs de l'entreprise, les salariés cadres bénéficient, pendant toute la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, et du congé d'adoption, du maintien intégral de leur salaire net par l'employeur, sous déduction des prestations en espèces servies, le cas échéant, par la sécurité sociale et le régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la Pharmacie d'officine.

Il en va de même du congé de paternité et d'accueil de l'enfant accordé en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau-né après la naissance dans une unité de soins spécialisés.

Lorsque la durée de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise atteint un an en cours d'arrêt de travail, cet arrêt n'ouvre pas droit à maintien de salaire.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, le maintien du salaire net s'entend comme le versement par l'employeur au salarié de l'intégralité du salaire net à l'échéance habituelle de la paye, que les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime de prévoyance aient été versées ou non.

Lorsque le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou le congé d'adoption, est suivi d'un arrêt de travail pour maladie, la durée du maintien de salaire dont bénéficie le salarié au titre de cet arrêt de travail n'est pas réduite de la durée du maintien de salaire dont il a bénéficié au titre du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption.

Maternité et congés payés

Article 25

Le salarié qui se trouve, en raison d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, dans l'impossibilité de prendre tout ou partie de ses congés avant la fin de la période de prise des congés, soit le 30 avril, a droit au report des congés non pris. Les congés ainsi reportés font l'objet du

payement d'une indemnité compensatrice lorsqu'ils ne peuvent être pris avant la fin du contrat de travail.

Classification des emplois

Ancienne classification en vigueur jusqu'au 31 octobre 2025

Annexe I - Classifications

La notion de pratique professionnelle, servant à déterminer la progression dans les échelons d'un même emploi de la présente classification, ne se confond pas avec la notion d'ancienneté définie à l'article 11 des dispositions générales de la présente convention collective. Elle s'entend comme la pratique effective acquise par le salarié dans l'emploi considéré, indépendamment du nombre d'entreprises officinales dans lesquelles il a été employé et de sa durée de travail.

Sont toutefois prises en compte pour le calcul de la pratique professionnelle, les périodes d'absence suivantes :

- les périodes de congés payés annuels, les jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté prévus par l'article 9 des dispositions particulières applicables aux cadres de la présente convention collective, les jours de réduction du temps de travail le cas échéant ;
- les congés pour événements familiaux et la journée défense et citoyenneté mentionnés à l'article 26 des dispositions générales de la présente convention collective ;
- le congé de maternité, de paternité et d'adoption, les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, les absences pour les actes médicaux nécessaires à la mise en oeuvre d'une assistance médicale à la procréation ;
- les interruptions de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non professionnelle, continues ou non, dans la limite de trois mois par année civile, étant précisé qu'un même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de trois mois au titre de la pratique professionnelle ;
- les périodes d'absence occasionnées par des formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- les absences au titre de la participation à un jury d'assises.

Employés et agents de maîtrise

Classification des emplois commerciaux et de manutention

Coefficient	Classification des emplois commerciaux et de manutention
100	Personnel de nettoyage : personnel assurant le nettoyage des locaux, du mobilier et du matériel professionnel utilisé à la pharmacie.
115	Manoeuvre spécialisé : personnel qui exécute des travaux simples ne nécessitant qu'une mise au courant très sommaire.
125	Magasinier et emballeur : personnel effectuant dans un magasin soit des travaux de manutention, de rangement, soit l'emballage de produits ou fournitures pharmaceutiques et d'accessoires.
160	Livreur : personnel assurant les liaisons avec les fournisseurs et les clients, quel que soit le moyen de locomotion utilisé, et chargé, le cas échéant, des encaissements.
130	Conditionneur débutant : personnel ayant moins d'un an de pratique professionnelle qui exécute des travaux simples de conditionnement (remplissage des boîtes, sachets, tubes, flacons, etc.) et des travaux en vue de la présentation pour la vente (bouchage, pliage, étiquetage, mise en paquets et enveloppage).
130	Rayonniste débutant : personnel ayant moins d'un an de pratique professionnelle, chargé de réapprovisionner en marchandises les rayons, d'en surveiller le stock et de les distribuer au service des ventes, chargé de la réception des marchandises et de la vérification des identités et des quantités à partir des bordereaux de livraison ou des factures.
140	Conditionneur ou rayonniste 1 ^{er} échelon : conditionneur ou rayonniste en deuxième et troisième année de pratique professionnelle.
145	Conditionneur ou rayonniste 2 ^{ème} échelon : conditionneur ou rayonniste en quatrième et cinquième année de pratique professionnelle.
150	Conditionneur ou rayonniste 3 ^{ème} échelon : conditionneur ou rayonniste à partir de la sixième année de pratique professionnelle.

135	Employé en pharmacie débutant : personnel occupé normalement à la vente au public de marchandises dont les pharmacies peuvent faire le commerce à l'exclusion des produits dont la vente est réservée aux pharmaciens et pouvant effectuer d'autres travaux de rayonniste, notamment.
145	Employé en pharmacie 1 ^{er} échelon : employé en deuxième et troisième année de pratique professionnelle, répondant à la définition de l'employé en pharmacie débutant.
155	Employé en pharmacie 2 ^{ème} échelon : employé en quatrième et cinquième année de pratique professionnelle, répondant à la définition de l'employé en pharmacie débutant.
165	Employé en pharmacie 3 ^{ème} échelon : employé à partir de la sixième année de pratique professionnelle, répondant à la définition de l'employé en pharmacie débutant.
150	Employé en pharmacie qualifié 1 ^{er} échelon : employé qualifié titulaire du CAP d'employé en pharmacie.
160	Employé en pharmacie qualifié 2 ^{ème} échelon : employé qualifié titulaire du CAP d'employé en pharmacie, après 3 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
170	Employé en pharmacie qualifié 3 ^{ème} échelon : employé qualifié titulaire du CAP d'employé en pharmacie, après 5 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
160	Employé en pharmacie qualifié 3 ^{ème} échelon : employé qualifié titulaire de la mention complémentaire.
165	Employé en pharmacie qualifié 4 ^{ème} échelon : employé qualifié titulaire de la mention complémentaire, après une année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
170	Employé en pharmacie qualifié 5 ^{ème} échelon : employé qualifié titulaire de la mention complémentaire ayant un an de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
175	Employé en pharmacie qualifié 6 ^{ème} échelon : employé qualifié titulaire de la mention complémentaire ayant deux années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
200	Vendeur 1 ^{er} échelon : personnel titulaire du baccalauréat

	professionnel spécialité «commerce».
220	Vendeur 2 ^{ème} échelon : personnel titulaire du baccalauréat professionnel spécialité «commerce», après 2 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
240	Vendeur 3 ^{ème} échelon : personnel titulaire du baccalauréat professionnel spécialité «commerce», après 3 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
260	Vendeur 4 ^{ème} échelon : personnel titulaire du baccalauréat professionnel spécialité «commerce», après 4 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
200	Conseiller(ère) en dermo-cosmétique 1 ^{er} échelon : personnel titulaire du titre de conseiller(ère) en dermo-cosmétique*.
220	Conseiller(ère) en dermo-cosmétique 2 ^{ème} échelon : personnel titulaire du titre de conseiller(ère) en dermo-cosmétique*, après 2 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
240	Conseiller(ère) en dermo-cosmétique 3 ^{ème} échelon : personnel titulaire du titre de conseiller(ère) en dermo-cosmétique*, après 3 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
260	Conseiller(ère) en dermo-cosmétique 4 ^{ème} échelon : personnel titulaire du titre de conseiller(ère) en dermo-cosmétique*, après 4 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
*	Seuls sont visés les salariés ayant obtenu le titre de conseiller(ère) en dermo-cosmétique dans le cadre des référentiels de formation en vigueur avant l'enregistrement de ce titre au répertoire national des certifications professionnelles par arrêté du 19 avril 2011.

Classification des élèves préparateurs

Coefficient	Classification des élèves préparateurs
145	Élève préparateur titulaire du BEP carrières sanitaires et sociales.
155	Élève préparateur titulaire du BEP carrières sanitaires et sociales, ayant un an de présence en officine.
150	Élève préparateur titulaire du baccalauréat ou de tout autre titre ou diplôme permettant de s'inscrire en première année d'étude de pharmacie.
160	Élève préparateur titulaire du baccalauréat ou de tout autre titre ou diplôme permettant de s'inscrire en première année d'étude de pharmacie, ayant un an de présence en officine.

Classification des emplois de préparateur

Coefficient	Classification des emplois de préparateur
175	Aide-préparateur : personnel titulaire du certificat d'aptitude professionnelle d'aide-préparateur (décret n° 48-822 du 10 mai 1948).
240	Préparateur en pharmacie 1 ^{er} échelon : préparateur titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie.
250	Préparateur 2 ^{ème} échelon : préparateur breveté justifiant de 2 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
260	Préparateur 3 ^{ème} échelon : préparateur breveté justifiant de 3 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
280	Préparateur 4 ^{ème} échelon : préparateur breveté justifiant de 4 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
290	Préparateur 5 ^{ème} échelon : préparateur breveté justifiant de 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
300	Préparateur 6 ^{ème} échelon : préparateur breveté justifiant de 6 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
310	Préparateur 7 ^{ème} échelon : préparateur breveté justifiant de 7

	années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
320	Préparateur 8 ^{ème} échelon : préparateur breveté justifiant de 8 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
330	Préparateur 9 ^{ème} échelon : préparateur breveté qui possède des qualités techniques et commerciales exceptionnelles et qui exécute des travaux comportant une large initiative.

Classification des emplois de services généraux et de bureau

Coefficient	Classification des emplois de services généraux et de bureau
140	Employé de comptabilité : agent exécutant dans un bureau de comptabilité, et suivant les directives du comptable ou du chef comptable, tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable, dont la qualification est inférieure à celle de l'aide-comptable teneur de livres 1 ^{er} échelon.
150	Employé de service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation, aux écritures, de classement, d'archives, de reprographie (polycopie, ronéo, machine à timbrer) ou d'accueil 1 ^{er} degré : employé d'exécution chargé, suivant les directives et suivant les cas, soit d'effectuer les divers travaux y compris éventuellement la correspondance nécessaire à la réalisation d'une opération commerciale complète ou d'une part importante de cette opération, soit d'effectuer divers travaux relevant des services ci-dessus, également la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue de dossiers simples, soit d'assurer l'accueil téléphonique et physique des personnes. La correspondance visée doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.
150	Aide-comptable teneur de livres 1 ^{er} échelon : agent ayant le certificat d'aptitude professionnelle de comptabilité de l'enseignement technique ou un diplôme équivalent, tenant les livres suivant les directives du comptable industriel ou commercial ou du patron, à l'exclusion de toutes autres opérations comptables.
170	Aide-comptable teneur de livres 2 ^{ème} échelon : agent ayant le

	brevet professionnel de comptable de l'enseignement technique ou bac STG (ou équivalent), a des notions comptables élémentaires lui permettant de tenir les journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation), de poser et d'ajuster les balances de vérification et faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter ou surveiller les comptes, tels que clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks, etc.
170	Employé de service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation, aux écritures, de classement, d'archives, de reprographie (polycopie, ronéo, machine à timbrer) ou d'accueil 2 nd degré : employé répondant à la définition de l'employé de service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation, aux écritures, de classement, d'archives, de reprographie ou d'accueil 1 ^{er} degré et chargé également des différentes opérations de caisse (encaissement, paiement des fournisseurs, édition du bordereau de caisse justifiant des opérations effectuées au cours d'une journée...).
190	Secrétaire sténodactylographe : employé maîtrisant la sténodactylographie, collaborant avec le patron, le chef d'entreprise, l'administrateur, le directeur ou le chef d'un service commercial, administratif ou technique. Rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales. Assiste la ou les personnes concernées dans la rédaction, la mise en forme, la frappe du courrier, la réception et l'archivage des documents, la gestion des communications et des emplois du temps. Prend à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la (les) personne(s) avec laquelle (lesquelles) il collabore.
200	Secrétaire comptable : secrétaire sténodactylographe tenant en outre les livres auxiliaires de la comptabilité.
250	Secrétaire sténodactylographe niveau BTS : employé répondant à la définition du secrétaire sténodactylographe et ayant le niveau BTS.
330	Secrétaire de direction : collaborateur immédiat d'un chef d'entreprise, d'un directeur ou d'un chef de service. Prépare et réunit les éléments de leur travail. Capable d'assumer les tâches du secrétaire sténodactylographe. Possède une grande expérience de son travail.
330	Comptable : niveau BTS, bac plus 2 années. Assure des fonctions de chef comptable, chef caissier, chef de service de paye, chef de service facturation, assistant de niveau, maîtrise des charges d'études économiques et financières. Doit faire preuve de

	connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.
--	---

Classification des ouvriers et employés de l'optique-lunetterie dans les pharmacies

Coefficient	Classification des ouvriers et employés de l'optique-lunetterie dans les pharmacies
150	Ouvrier en optique-lunetterie débutant n'ayant pas son CAP et capable d'exécuter une partie seulement du travail.
175	Ouvrier monteur en optique-lunetterie, possédant son CAP ou 3 années de pratique professionnelle.
200	Vendeur en optique-lunetterie 1 ^{er} échelon : reçoit les ordonnances, vend et ajuste les montures, peut contrôler le travail d'atelier, possède une expérience d'ouvrier monteur, connaît suffisamment les instruments couramment vendus par les opticiens pour en faire la démonstration, ayant au moins 5 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
225	Vendeur en optique-lunetterie 2 ^{ème} échelon : reçoit les ordonnances, vend et ajuste les montures, peut contrôler le travail d'atelier, possède une expérience d'ouvrier monteur, connaît suffisamment les instruments couramment vendus par les opticiens pour en faire la démonstration, ayant au moins 5 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
270	Vendeur en optique-lunetterie très qualifié pouvant assurer la marche du magasin sous contrôle d'un diplômé.
330	Opticien pourvu du BTS d'opticien-lunettier, techniquement responsable du département d'optique et possédant des connaissances techniques en optique de contact, le pharmacien étant le responsable juridiquement du département d'optique.

Classification des employés en audioprothèses dans les pharmacies

Coefficient	Classification des employés en audioprothèses dans les pharmacies
330	Audioprothésiste : personnel ayant un diplôme d'État d'audioprothésiste ou une équivalence, assure le fonctionnement du département d'acoustique médicale.

Classification des ouvriers et employés d'orthopédie dans les pharmacies

Coefficient	Classification des ouvriers et employés d'orthopédie dans les pharmacies
155	Ouvrier en orthopédie 1 ^{er} échelon : personnel possédant des notions de couture nécessaires pour fabriquer des corsets, ceintures et bandages ou pour assurer des retouches, utilisant une machine à coudre et pouvant assurer la vente des articles ci-dessus.
165	Ouvrier en orthopédie 2 ^{ème} échelon : personnel possédant des notions de couture nécessaires pour fabriquer des corsets, ceintures et bandages ou pour assurer des retouches, utilisant une machine à coudre et pouvant assurer la vente des articles ci-dessus après un an de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
175	Vendeur en orthopédie 1 ^{er} échelon : personnel possédant des notions de couture et de prise de mesures, utilisant une machine à coudre, possédant des notions de dactylographie.
200	Vendeur en orthopédie 2 ^{ème} échelon : personnel possédant des notions de couture et de prise de mesures, utilisant une machine à coudre, possédant des notions de dactylographie et ayant, au minimum, 5 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
225	Orthopédiste 1 ^{er} échelon : orthopédiste titulaire du BT de petit appareillage ou d'une formation équivalente, le département restant sous sa responsabilité technique et le pharmacien étant le responsable du département au niveau juridique.

250	Orthopédiste 2 ^{ème} échelon : orthopédiste titulaire du BT de petit appareillage ou d'une formation équivalente, le département restant sous sa responsabilité technique et le pharmacien étant le responsable du département au niveau juridique, après 2 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
270	Orthopédiste 3 ^{ème} échelon : orthopédiste titulaire du BT de petit appareillage ou d'une formation équivalente, le département restant sous sa responsabilité technique et le pharmacien étant le responsable du département au niveau juridique, après 5 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
300	Orthopédiste 4 ^{ème} échelon : orthopédiste titulaire du BT de petit appareillage ou d'une formation équivalente, le département restant sous sa responsabilité technique et le pharmacien étant le responsable du département au niveau juridique, après 9 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
330	Orthopédiste 5 ^{ème} échelon : orthopédiste assumant seul la responsabilité technique du département d'orthopédie.

Cadres

Classification des cadres pharmaciens

Les cadres munis du diplôme de pharmacien et exerçant leurs fonctions en application des dispositions des articles R. 5125-34, R. 5125-35, R. 5125-36 et R. 5125-37 du code de la santé publique sont classés dans les positions types qui figurent ci-après avec les coefficients correspondants.

Position I

1 - Définition

Sont classés dans cette position les cadres munis du diplôme de pharmacien généralement placés sous les ordres d'un cadre pharmacien d'une position plus élevée ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur.

2 – Échelons

La position I est composée de plusieurs échelons. Le passage d'un échelon à l'autre s'opère, en fonction de la pratique professionnelle acquise, dans les conditions suivantes :

- échelon 1 : moins d'un an de pratique professionnelle ;
- échelon 2 : après un an de pratique professionnelle dans l'échelon précédent ;
- échelon 3 : après deux ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent ;
- échelon 4 : après trois ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.

Pour l'application de ces dispositions, il est fait usage de la notion de pratique professionnelle telle que définie pour la classification des employés et agents de maîtrise.

3 - Coefficients minima

À chaque échelon correspond un coefficient minimum dont la valeur est fixée comme suit :

- échelon 1 : coefficient 400 ;
- échelon 2 : coefficient 430 ;
- échelon 3 : coefficient 470 ;
- échelon 4 : coefficient 500 ;

Position II

1 - Définition

Sont classés dans cette position les cadres munis du diplôme de pharmacien et qui assument des fonctions complémentaires ou des responsabilités supérieures à celles des cadres relevant de la position I.

Les classes types ci-dessous constituent des repères et les employeurs ont la faculté de situer leurs collaborateurs dans les positions intermédiaires tenant compte des fonctions effectivement exercées par les intéressés.

Classe A : cadres munis du diplôme de pharmacien assumant la fonction de pharmacien-adjoint habituel dans l'officine et dont les titres ou la compétence permettent, en outre, l'exercice effectif d'une activité complémentaire spécialisée dans ladite officine.

Classe B : cadres munis du diplôme de pharmacien dont les fonctions entraînent le commandement sur les cadres de position I et de position II classe A, ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

2 - Coefficients minima

- classe A : 500 ;
- classe B : 600 ;

Position III

1 - Définition

Elle comprend des cadres occupant des fonctions hiérarchiquement supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres des positions I et II ci-dessus définies, soit que leur situation exige une valeur technique élevée ou ne se justifie par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

2 - Coefficient minimum

- position III : 800

Classification des cadres non-pharmaciens

Les dispositions suivantes sont applicables aux collaborateurs non munis du diplôme de pharmacien et dont la qualification de cadre ressort des définitions ci-après.

Article 1er

Pour l'application de la présente annexe, sont considérés comme cadres les collaborateurs qui :

1. du point de vue de la hiérarchie relèvent directement du chef d'entreprise ou d'un fondé de pouvoir ayant qualification d'employeur ou d'un autre cadre dûment mandaté par le chef d'entreprise ;
2. du point de vue de la fonction, sont responsables au moins d'un secteur d'activité de l'entreprise.

Le secteur d'activité se définit comme suit :

- a) soit comme un ensemble de services ou un service important dont le chef dirige et coordonne les activités ;
 - b) soit comme un service technique confié en principe à diplômé dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 et du décret du 10 octobre 1937.
3. Sont également considérés comme cadres les collaborateurs qui, sans exercer de fonctions de commandement ou de surveillance, ont une formation technique ou professionnelle constatée généralement par un diplôme ou reconnue équivalente, qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Les assimilations devront être faites soit en tenant compte de l'importance du poste ou de la fonction, de l'initiative ou de l'autonomie qu'ils comportent, soit de l'importance des travaux exécutés ou de la notoriété des réalisations scientifiquement conçues par le collaborateur.

Article 2

Les cadres non-pharmaciens sont répartis au sein de 2 classes afin de tenir compte de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité et de la valeur personnelle du cadre.

Les classes types ci-dessous constituent des repères et les employeurs ont la faculté de situer leurs collaborateurs dans des positions intermédiaires tenant compte des fonctions effectivement exercées par les intéressés.

Classe A : cadres techniques, administratifs ou commerciaux, généralement placés sous les ordres d'un cadre d'une position supérieure ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur ou de son représentant, et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrises ou collaborateurs, placés sous leur autorité ou qui ont des responsabilités équivalentes.

Ces cadres n'assument toutefois pas, dans leurs fonctions, une responsabilité complète d'une façon permanente, qui revient, en fait, à leur chef.

Classe B : cadres techniques, administratifs ou commerciaux dont les fonctions entraînent le commandement sur des ouvriers, des employés et des collaborateurs de toute nature définis à la classe A ci-dessus ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

3. Coefficients minima :

- classe A : 400 ;
- classe B : 600.

Nouvelle classification en vigueur depuis le 1er novembre 2025

Annexe I - Classifications

Salariés non-cadres

Article 1er

Définition de la pratique professionnelle

La pratique professionnelle s'entend comme la pratique effective acquise par le salarié dans l'emploi considéré, indépendamment du nombre d'entreprises officielles dans lesquelles il a été employé et de sa durée de travail. Servant à déterminer la progression dans les échelons d'un même emploi de la présente classification, la pratique professionnelle ne se confond pas avec la notion d'ancienneté définie à l'article 11 des dispositions générales de la présente convention collective.

Sont prises en compte pour le calcul de la pratique professionnelle, les périodes d'absence suivantes :

- les périodes de congés payés annuels, les jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté prévus par l'article 9 des dispositions particulières applicables aux cadres de la présente convention collective, les jours de réduction du temps de travail le cas échéant ;
- les congés pour événements familiaux et la journée défense et citoyenneté mentionnés à l'article 26 des dispositions générales de la présente convention collective ;
- le congé de maternité, de paternité et d'adoption, les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, les absences pour les actes médicaux nécessaires à la mise en œuvre d'une assistance médicale à la procréation ;
- les interruptions de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non professionnelle, continues ou non, dans la limite de trois mois par année civile, étant précisé qu'un même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de trois mois au titre de la pratique professionnelle ;
- les périodes d'absence occasionnées par des formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- les absences autorisées prévues par l'article « Droit syndical et liberté d'opinion » des dispositions générales de la présente convention collective ;
- les absences au titre de la participation à un jury d'assises.

Classification

Coefficient	Tableau I. Classification des emplois de préparateur/technicien en pharmacie	
250	Préparateur/technicien en pharmacie. 1er échelon	Personnel titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou du diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie.
260	Préparateur/technicien en pharmacie. 2e échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 1 année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
270	Préparateur/technicien en pharmacie. 3e échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 1 année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
280	Préparateur/technicien en	Préparateur/technicien en pharmacie après 2 années de pratique professionnelle

Coefficient	Tableau I. Classification des emplois de préparateur/technicien en pharmacie	
	pharmacie. 4e échelon	dans l'échelon précédent.
290	Préparateur/ technicien en pharmacie. 5e échelon	Préparateur/ technicien en pharmacie après 4 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
300	Préparateur/ technicien en pharmacie. 6e échelon	Préparateur/ technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
310	Préparateur/ technicien en pharmacie. 7e échelon	Préparateur/ technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
320	Préparateur/ technicien en pharmacie. 8e échelon	Préparateur/ technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
330	Préparateur/ technicien en pharmacie. 9e échelon. Statut assimilé cadre	Préparateur/ technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
340	Préparateur/ technicien en pharmacie. 10e échelon. Statut assimilé cadre	Préparateur/ technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
350	Préparateur/ technicien en pharmacie. 11e échelon. Statut assimilé cadre	Préparateur/ technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
400	Préparateur/ technicien en pharmacie. Statut cadre	Statut cadre attribué au préparateur/ technicien en pharmacie : – qui répond à la définition des cadres non-pharmaciens, classe A, mentionnée par la présente annexe ; – ou, sur décision de l'employeur.

Coefficient	Tableau II. Classification des élèves préparateurs/techniciens en pharmacie	
150	Élève préparateur/technicien en pharmacie	Élève préparateur/technicien en pharmacie, en première année de formation, titulaire de tout titre ou diplôme permettant de s'inscrire en première année des études de pharmacie (baccalauréat ...).
160	Élève préparateur/technicien en pharmacie	Élève préparateur/technicien en pharmacie titulaire de tout titre ou diplôme permettant de s'inscrire en première année des études de pharmacie (baccalauréat ...), ayant déjà effectué une première année de formation.
Les coefficients mentionnés dans le présent tableau permettent de déterminer le salaire minimum conventionnel servant d'assiette au calcul de la rémunération des salariés préparant le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie et dont le taux est fixé par accord collectif national.		

Coefficient	Tableau III. Classification des emplois commerciaux et de manutention	
100	Agent de nettoyage	Personnel réalisant le nettoyage courant des locaux.
115	Manutentionnaire	Personnel effectuant des opérations de chargement et de déchargement de marchandises ou des travaux sur la base de consignes simples.
125	Magasinier – Emballeur	Personnel effectuant soit des travaux de manutention et de rangement, soit l'emballage de produits ou fournitures pharmaceutiques et d'accessoires, soit la préparation de commandes de produits dont les pharmacies peuvent faire le commerce à l'exclusion de ceux dont la vente est réservée aux pharmaciens et aux préparateurs en pharmacie.
160	Livreur	Personnel assurant les liaisons avec les fournisseurs et les clients, quel que soit le moyen de locomotion utilisé, et chargé, le cas

Coefficient	Tableau III. Classification des emplois commerciaux et de manutention	
		échéant, des encaissements.
130	Rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur. 1er échelon	Personnel chargé de réceptionner les commandes, contrôler la conformité de la livraison, réapprovisionner les rayons, automates ou robots, gérer le stock et ayant moins d'un an de pratique professionnelle.
140	Rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur. 2e échelon	Rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur ayant une année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
145	Rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur. 3e échelon	Rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur ayant deux années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
150	Rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur. 4e échelon	Rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur ayant deux années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
135	Employé en pharmacie. 1er échelon	Personnel ayant moins d'un an de pratique professionnelle réalisant la vente au public de marchandises dont les pharmacies peuvent faire le commerce, à l'exclusion des produits dont la vente est réservée aux pharmaciens et aux préparateurs en pharmacie, et pouvant effectuer d'autres travaux, de rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur notamment.
145	Employé en pharmacie. 2e échelon	Employé en pharmacie après une année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
155	Employé en pharmacie. 3e échelon	Employé en pharmacie après deux années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
165	Employé en pharmacie. 4e échelon	Employé en pharmacie après deux années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
150	Employé en pharmacie qualifié.	Employé en pharmacie titulaire du CAP d'employé en pharmacie.

Coefficient	Tableau III. Classification des emplois commerciaux et de manutention	
	1er échelon	
160	Employé en pharmacie qualifié. 2e échelon	Employé en pharmacie qualifié après 3 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
170	Employé en pharmacie qualifié. 3e échelon	Employé en pharmacie qualifié après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
160	Employé en pharmacie très qualifié. 1er échelon	Employé en pharmacie titulaire du CAP d'employé en pharmacie et de sa mention complémentaire.
165	Employé en pharmacie très qualifié. 2e échelon	Employé en pharmacie très qualifié après une année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
170	Employé en pharmacie très qualifié. 3e échelon	Employé en pharmacie très qualifié après une année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
175	Employé en pharmacie très qualifié. 4e échelon	Employé en pharmacie très qualifié après deux années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
175	Aide-préparateur	Personnel titulaire du certificat d'aptitude professionnelle d'aide-préparateur (décret n° 48-822 du 10 mai 1948).
200	Conseiller clientèle. 1er échelon	Personnel réalisant le conseil, la vente au public de marchandises dont les pharmacies peuvent faire le commerce, à l'exclusion des produits dont la vente est réservée aux pharmaciens et aux préparateurs en pharmacie, l'animation du rayon et la tenue des stocks et titulaire du baccalauréat professionnel « métiers du commerce et de la vente », option « animation et gestion de l'espace commercial » (ex-Bac pro commerce), ou du titre de conseiller (ère) en dermo-cosmétique [1].
220	Conseiller clientèle. 2e échelon	Conseiller clientèle après 2 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.

Coefficient	Tableau III. Classification des emplois commerciaux et de manutention	
240	Conseiller clientèle. 3e échelon	Conseiller clientèle après 3 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
260	Conseiller clientèle. 4e échelon	Conseiller clientèle après 4 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.

[1] Seuls sont visés les salariés ayant obtenu le titre de conseiller (ère) en dermo-cosmétique (RNCP 22924) dans le cadre des référentiels de formation en vigueur avant l'enregistrement de ce titre au répertoire national des certifications professionnelles par arrêté du 19 avril 2011 (Journal officiel du 12 mai 2011).

Coefficient	Tableau IV. Classification des emplois spécialisés dans la fabrication et la dispensation de dispositifs médicaux	
155	Employé de spécialité. 1er échelon	Personnel réalisant des tâches de montage, de fabrication ou d'ajustement de dispositifs médicaux, à l'exclusion de leur vente.
165	Employé de spécialité. 2e échelon	Employé de spécialité après une année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
175	Employé de spécialité. 3e échelon	Employé de spécialité titulaire d'une certification de niveau 3 (ancien niveau V, exemple : CAP, BEP) dans la spécialité exercée, ou bien justifiant de deux années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
200	Vendeur de spécialité. 1er échelon	Personnel titulaire d'une certification de niveau 3 (ancien niveau V, exemple : CAP, BEP) dans la spécialité exercée et assurant, en plus des tâches de l'employé de spécialité, la vente des dispositifs médicaux.
225	Vendeur de spécialité. 2e échelon	Vendeur de spécialité ayant 5 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
270	Vendeur de spécialité. 3e échelon	Vendeur de spécialité assurant la gestion de l'espace de vente sous la responsabilité de l'employeur ou, par délégation, d'un cadre pharmacien.

Coefficient	Tableau IV. Classification des emplois spécialisés dans la fabrication et la dispensation de dispositifs médicaux	
225	Technicien de spécialité. 1er échelon	Personnel titulaire d'une certification au moins égale au niveau 4 (ancien niveau IV, exemple : baccalauréat, brevet de technicien) dans la spécialité exercée et assurant les tâches du vendeur de spécialité.
250	Technicien de spécialité. 2e échelon	Technicien de spécialité après 2 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
270	Technicien de spécialité. 3e échelon	Technicien de spécialité après 5 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
300	Technicien de spécialité. 4e échelon	Technicien de spécialité après 9 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
330	Technicien de spécialité. 5e échelon. Statut assimilé cadre	Technicien de spécialité titulaire d'une certification de niveau 5 ou 6 (anciens niveaux III ou II, exemples : BTS, licence, Bac + 2, Bac + 3) dans la spécialité exercée et assumant seul la responsabilité technique de son département.

Coefficient	Tableau V. Classification des emplois comptables, administratifs et techniques	
Emplois comptables		
140	Employé de comptabilité	Personnel réalisant, selon les directives d'un responsable, des tâches de comptabilité ne nécessitant pas de certification dans ce domaine.
150	Aide-comptable. 1er échelon	Personnel titulaire d'une certification de niveau 3 (ancien niveau V, par exemple : CAP) dans le domaine de la comptabilité.
170	Aide-comptable. 2e échelon	Personnel titulaire d'une certification de niveau 4 (ancien niveau IV, par exemple : Bac) dans le domaine de la comptabilité.
330	Comptable. Statut assimilé	Personnel titulaire d'une certification de niveau 5 (ancien niveau III, par exemple : BTS, Bac + 2)

Coefficient	Tableau V. Classification des emplois comptables, administratifs et techniques	
	cadre	dans le domaine de la comptabilité.
Emplois administratifs et techniques		
150	Employé administratif. 1er échelon	Personnel réalisant selon les directives d'un responsable, tous travaux administratifs courants (par exemple : classement, saisie informatique, saisie de courriers préétablis, reprographie, archivage ...) pouvant relever de différents domaines (commercial, contentieux, technique, gestion du personnel, communication ...). Peut réaliser l'accueil téléphonique.
170	Employé administratif. 2e échelon	Employé administratif réalisant également des opérations de règlement ou d'encaissement ainsi que la gestion du tiers-payant.
200	Assistant administratif et comptable	Personnel maîtrisant les outils numériques, réalisant des tâches administratives et comptables spécifiques (exemple : gestion des communications, des emplois du temps) sur la base de directives générales données par son responsable lui laissant une part d'initiative.
250	Assistant administratif qualifié	Personnel titulaire d'une certification de niveau 5 (ancien niveau III, par exemple : BTS, Bac + 2) en rapport avec l'emploi occupé.
330	Assistant de direction. Statut assimilé cadre	Personnel assistant l'employeur ou le (s) responsable (s) de service dans des tâches de gestion administrative (procédures, fonctionnement, ressources humaines, communication ...) ou financière (trésorerie, contrôle de gestion ...). Organise son travail dans le cadre de directives générales et peut prendre en charge le suivi complet de dossiers.
280	Technicien informatique ou bureautique	Personnel titulaire d'une certification de niveau 5 (ancien niveau III, par exemple : BTS, Bac + 2) réalisant le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements et d'applications informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux ...) et assurant le support des utilisations.

Salariés cadres

Article 2

En référence à l'accord collectif national interprofessionnel étendu du 28 février 2020 relatif aux diverses orientations pour les cadres, la fonction de cadre concerne les salariés occupant un poste de travail se caractérisant par :

- une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire, théoriques, techniques ou professionnels constatés soit par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur, soit à travers une expérience reconnue acquise au fil du parcours professionnel ou par la formation professionnelle ;
- des fonctions conditionnant ou induisant la réflexion ou l'action d'autres salariés et, par là-même, influant significativement dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux ou environnementaux ;
- une marge suffisante d'initiative ou d'autonomie dont l'amplitude dépend des responsabilités ou de la délégation de pouvoir qui leurs sont confiées ;
- une responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise, soit d'animation, de coordination ou d'encadrement d'un groupe plus ou moins important de salariés, soit d'études, de recherches, de conception ou d'autres activités.

À la lumière de ces éléments et compte tenu des spécificités de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, les salariés cadres sont classés selon les deux catégories suivantes.

I. Cadres pharmaciens

A. Classification

Les salariés titulaires du diplôme de pharmacien et exerçant leurs fonctions en application des dispositions des articles R. 5125-34 et suivants du code de la santé publique sont classés dans les positions types qui figurent ci-après avec les coefficients correspondants.

Pour l'application de ces dispositions, il est fait usage de la notion de pratique professionnelle telle que définie au I « Définition de la pratique professionnelle » de l'article 1er « Salariés non-cadres » de la présente annexe.

Les classes types ci-dessous constituent des repères et les employeurs ont la faculté de situer leurs collaborateurs dans les positions intermédiaires tenant compte des fonctions effectivement exercées par les intéressés.

Position	Coefficient	Classification des emplois de pharmacien adjoint	
Position I	470	1er échelon	Personnel titulaire du diplôme de pharmacien généralement placé sous l'autorité fonctionnelle d'un cadre pharmacien d'une position plus élevée ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur.
	500	2e échelon	Pharmacien adjoint après une année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	520	3e échelon	Pharmacien adjoint après quatre années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	530	4e échelon	Pharmacien adjoint après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	540	5e échelon	Pharmacien adjoint après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	550	6e échelon	Pharmacien adjoint après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
Position II	520	Classe A. 1er échelon	Pharmacien adjoint généralement placé sous l'autorité fonctionnelle d'un cadre pharmacien d'une position plus élevée ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur, qui exerce effectivement, en vertu d'un titre ou d'une compétence validée par une formation, une activité complémentaire spécialisée dans l'officine qui l'emploie.
	530	Classe A. 2e échelon	Pharmacien adjoint de position II, classe A, après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	540	Classe A. 3e échelon	Pharmacien adjoint de position II, classe A, après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	550	Classe A. 4e	Pharmacien adjoint de position II, classe A, après cinq années de pratique

Position	Coefficient	Classification des emplois de pharmacien adjoint	
		échelon	professionnelle dans l'échelon précédent.
	600	Classe B.	Pharmacien adjoint dont les fonctions impliquent l'encadrement fonctionnel d'au moins un cadre de position I ou de position II classe A.
Position III	800	–	Pharmacien adjoint occupant des fonctions hiérarchiquement supérieures à celles des pharmaciens adjoints classés dans les positions I et II du fait : – soit de l'encadrement hiérarchique d'au moins un cadre des positions I et II ci-dessus définies ; – soit de la maîtrise de la gestion de l'entreprise ou de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

B. Remplacement du titulaire

Les pharmaciens assurant, conformément aux dispositions du code de la santé publique, le remplacement du titulaire d'une officine, perçoivent, au minimum, une prime forfaitaire d'un montant brut égal à 5 fois la valeur du point conventionnel de salaire. Cette prime est versée pour chaque jour calendaire, à compter de la prise de l'exercice effectif du remplacement et pour toute la durée de celui-ci, y compris pour les jours non travaillés et y compris en présence d'un ou plusieurs cotitulaires ou de délégation partielle.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de salaire et n'entraîne aucune modification du coefficient attribué conformément aux dispositions du A « Classification » du présent I.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, il est convenu que les pharmaciens qui remplacent le titulaire de l'officine dans laquelle ils exercent depuis au moins quatre mois, bénéficient de la prime mentionnée à l'alinéa précédent dès lors que l'absence du titulaire est supérieure à 14 jours calendaires et uniquement à compter du 15^e jour d'absence.

C. Gérance après décès du titulaire

Les pharmaciens assurant, conformément aux dispositions du code de la santé publique, la gérance d'une officine après le décès de son titulaire, perçoivent, au minimum, une prime forfaitaire mensuelle égale à 150 fois la valeur du point conventionnel de salaire pendant la durée de la gérance.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de salaire et n'entraîne aucune modification du coefficient attribué conformément aux dispositions du A « Classification » du présent I.

II. Cadres non-pharmaciens

Les deux classes types ci-dessous constituent des repères et les employeurs ont la faculté de situer leurs collaborateurs dans des positions intermédiaires tenant compte des fonctions effectivement exercées par les intéressés.

Classe A : cadres techniques, administratifs ou commerciaux, généralement placés sous l'autorité fonctionnelle d'un cadre d'une position supérieure ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur ou de son représentant, et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des collaborateurs placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes.

Ces cadres n'assument toutefois pas, dans leurs fonctions, une responsabilité complète d'une façon permanente, qui revient, en fait, à leur responsable.

Classe B : cadres techniques, administratifs ou commerciaux dont les fonctions entraînent l'encadrement fonctionnel et, le cas échéant, hiérarchique, de collaborateurs définis à la classe A ci-dessus, ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

Coefficients minima :

- classe A : 400 ;
- classe B : 600.

Salaires, primes et indemnités

Prime d'ancienneté

Article 11

Il est attribué aux salariés une prime mensuelle en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le taux de la prime d'ancienneté est de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 %, après respectivement 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans et 15 ans d'ancienneté. Cette prime est versée à compter du premier jour du mois anniversaire d'embauché du salarié.

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur le salaire minimum du coefficient du salarié, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail, sans qu'il soit tenu compte dans ce calcul des majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paye.

Le montant de la prime d'ancienneté ne doit pas être pris en considération pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minimum correspondant à son coefficient.

Frais d'équipement

Principe

Article 9

Après 12 mois de présence dans l'entreprise, des frais annuels d'équipement sont attribués à tout le personnel sur la base d'un forfait fixé conventionnellement.

Le versement des frais d'équipement, dont la somme forfaitaire est révisable annuellement, s'effectue en une seule fois et au plus tard le 31 octobre de chaque année civile.

Montant

A compter du 1^{er} janvier 2025

Accord du 18 novembre 2024 étendu par arrêté du 29-01-2025, JO 14-02-2025

Le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement, prévue à l'article 9 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, est fixé à 90 euros.

A compter du 1^{er} janvier 2026

Accord du 19-01-2026 étendu par arrêté du 02-04-2026, JO 17-04-2026

Le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement, prévue à l'article 9 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, est fixé à 92 euros.

Majorations spécifiques à certaines catégories de salariés

Article 8

Personnel polyglotte

Le personnel polyglotte a droit à une prime, calculée proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail et d'un montant mensuel brut égal à 8 % du salaire minimum de son coefficient, pour l'utilisation professionnelle et régulière d'une langue étrangère, y compris maternelle, sous réserve que l'usage de cette langue étrangère soit indispensable à la communication avec les patients.

Le taux de cette prime est augmenté de 4 points par langue supplémentaire utilisée.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paye et n'entraîne aucune modification de coefficient.

Titre de conseiller en dermo-cosmétique

Les préparateurs en pharmacie titulaires du titre de conseiller en dermo-cosmétique (code RNCP 22924) et l'ayant obtenu dans le cadre des référentiels de formation en vigueur avant son enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles par arrêté du 19 avril 2011, ont droit à une prime, calculée proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail, d'un montant mensuel brut égal à 10 % du salaire minimum de leur coefficient, en cas de pratique régulière des connaissances acquises en dermo-cosmétique dans le cadre de ce titre.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paye et n'entraîne aucune modification de coefficient.

CQP « dermo-cosmétique pharmaceutique »

Les préparateurs en pharmacie et les pharmaciens adjoints titulaires du certificat de qualification professionnelle (CQP) « dermo-cosmétique pharmaceutique », créé et délivré par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la Pharmacie d'officine (CPNEFP), perçoivent, sous réserve de

pratiquer les activités associées à cette qualification, une prime forfaitaire d'un montant mensuel brut égal à 30 fois la valeur du point conventionnel de salaire.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paye et n'entraîne aucune modification de coefficient.

Pour prétendre à cette prime, sont considérés comme pratiquant les activités associées au CQP « dermo-cosmétique pharmaceutique », les préparateurs en pharmacie et les pharmaciens adjoints qui accomplissent, dans leur intégralité, les tâches suivantes :

- le conseil et la vente de solutions de traitement ou de prévention dans le domaine dermo-cosmétique et d'hygiène corporelle ;
- l'organisation et la gestion de l'espace cosmétique de l'officine consistant notamment en l'élaboration de la politique commerciale et promotionnelle du rayon au regard des objectifs commerciaux fixés par l'employeur, l'organisation de l'espace de vente, la définition de l'assortiment, la négociation des achats et la gestion des stocks.

CQP « produits cosmétiques et d'hygiène »

Les salariés titulaires du CQP « produits cosmétiques et d'hygiène », créé et délivré par la CPNEFP de la Pharmacie d'officine, perçoivent, sous réserve de pratiquer les activités associées à cette qualification, une prime forfaitaire d'un montant mensuel brut égal à 20 fois la valeur du point conventionnel de salaire.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paye et n'entraîne aucune modification de coefficient.

Pour prétendre à cette prime, sont considérés comme pratiquant les activités associées au CQP « produits cosmétiques et d'hygiène », les salariés qui accomplissent, dans leur intégralité, les tâches suivantes :

- conseil en matière de cosmétique et d'hygiène ;
- vente de produits cosmétiques et d'hygiène ;
- animation de l'espace de vente du rayon cosmétique et d'hygiène ;
- tenue des stocks.

CQP « dispensation de matériel médical à l'officine »

Les préparateurs en pharmacie et les pharmaciens adjoints titulaires du certificat de qualification professionnelle (CQP) «dispensation de matériel médical à l'officine», créé et délivré par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la Pharmacie d'officine (CPNEFP) perçoivent, sous réserve de pratiquer les activités associées à cette qualification, une prime forfaitaire d'un montant mensuel brut égal à 40 fois la valeur du point conventionnel de salaire.

Sont considérés comme pratiquant les activités associées au CQP « dispensation de matériel médical à l'officine », les titulaires de ce CQP qui, de manière régulière, effectuent le suivi des patients aux fins de vérifier l'adéquation à leurs besoins des matériels destinés à être installés à leur domicile, assurent le contrôle et, le cas échéant, l'adaptation de ces matériels, tout en délivrant les conseils associés à leur dispensation.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paye et n'entraîne aucune modification de coefficient.

Réalisation de préparations pharmaceutiques

Les préparateurs en pharmacie effectuant de façon significative et régulière des préparations des deux disciplines, allopathie et homéopathie, perçoivent une prime forfaitaire d'un montant mensuel brut égal à 25 fois la valeur du point conventionnel de salaire.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paye et n'entraîne aucune modification du coefficient.

Travail en sous-sol

Les salariés travaillant en sous-sol plus de la moitié de leur temps de travail ont droit à une prime, calculée proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail et dont le montant mensuel brut est égal à 10 % du salaire minimum correspondant à leur coefficient.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paye et n'entraîne aucune modification de coefficient.

Bonifications particulières des cadres pharmaciens

Annexe I

Remplacement du titulaire

Les pharmaciens assurant le remplacement du titulaire d'une officine, conformément aux dispositions des articles R. 5125-39 à R. 5125-42 du code de la santé publique percevront, au minimum, une bonification de rémunération égale à 5 points conventionnels de salaire. Cette bonification est versée par jour calendaire, à compter de la prise de l'exercice effectif du remplacement et pendant la durée de celui-ci.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, il est convenu que les cadres pharmaciens, remplaçant le titulaire de l'officine dans laquelle ils exercent habituellement leurs fonctions, percevront la bonification mentionnée à l'alinéa

précèdent dès lors que l'absence du titulaire est supérieure à 14 jours calendaires et uniquement à compter du 15ème jour d'absence.

Gérance après décès du titulaire

Les pharmaciens assurant la gérance d'une officine après le décès de son titulaire en vertu des dispositions de l'article R. 5125-43 du code de la santé publique percevront, au minimum, une bonification mensuelle de rémunération égale à 150 points conventionnels de salaire pendant la durée de la gérance.

Prime tutorale maître d'apprentissage

Article 16

Le maître d'apprentissage ou le tuteur a droit à une prime tutorale mensuelle dont le montant brut est égal à quinze points conventionnels de salaire pour la durée de l'exercice effectif de ses fonctions auprès du salarié en formation.

Jeunes salariés

Article 10

Sous réserve des exceptions prévues par le code du travail (apprentissage notamment), il est interdit d'employer des salariés âgés de moins de 16 ans.

Les salariés de moins de dix-huit ans ont la garantie du salaire minimum de la catégorie, emploi ou position dans lesquels ils sont classés, sous réserve de l'application d'un abattement fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 ans et 18 ans.

Après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche de la Pharmacie d'officine, cet abattement est supprimé.

Cet abattement n'est pas applicable aux salariés embauchés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Jeunes préparant un brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou un DEUST de préparateur/technicien en pharmacie

Accord du 6 avril 2021

Les jeunes qui préparent le brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée complète de la formation, une rémunération calculée en pourcentage du minimum conventionnel correspondant aux coefficients définis par l'Annexe I - Classifications et salaires - de la convention collective nationale susvisée en fonction de leur niveau de formation :

Niveau de formation	1^{ère} année de formation	2^{ème} année de formation
BEP Carrières sanitaires et sociales	55 % coeff. 145	65 % coeff. 155
Baccalauréat ou tout autre titre ou diplôme permettant de s'inscrire en première année des études de pharmacie	56 % coeff. 150	67 % coeff. 160

Les rémunérations prévues au présent article s'appliquent sans préjudice de dispositions plus favorables d'origine légale ou conventionnelle (accords interprofessionnels ou multiprofessionnels notamment) qui peuvent, le cas échéant, bénéficier à certains jeunes en formation.

Rémunération des salariés âgés de 26 ans et plus engagés en contrat de professionnalisation (CDD ou CDI)

Accord du 7 mars 2016

La rémunération des salariés de 26 ans et plus engagés en contrat de professionnalisation (CDD ou CDI) est au moins égale à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale (coefficient 100) sans pouvoir être inférieure au SMIC pendant toute la durée de l'action de professionnalisation

Étudiants et stagiaires en pharmacie

Accord du 17 janvier 2007

Le montant brut de la gratification versée à tout étudiant qui effectue son stage de pratique professionnelle de 6 mois à temps plein en pharmacie d'officine est égale à 55 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) par mois de stage à temps plein (151 heures 67).

Tarif des aides en officine et des remplacements du titulaire

Accord du 17 janvier 2007

Aides en Officine

Article 1er

Le tarif des aides en officine est fixé comme suit pour les étudiants en pharmacie régulièrement inscrits en 3ème, 4ème, 5ème ou 6ème année d'études, ayant effectué le premier stage obligatoire :

- moins de 350 heures de pratique officinale : tarif horaire du coefficient 230 de la classification des emplois de la convention collective susvisée ;
- à partir de 350 heures de pratique officinale dûment justifiées, en dehors du stage officinal d'initiation obligatoire : tarif horaire du coefficient 300 de cette classification.

Le bulletin de salaire remis à l'intéressé devra comporter la mention « Étudiant en pharmacie » à l'exclusion de tout coefficient, les coefficients ci-dessus constituant une simple référence tarifaire.

Remplacement du titulaire

Article 2

Le tarif horaire applicable à un étudiant qui remplace le titulaire d'une officine, est fixé par référence au coefficient 330 de la classification des emplois de la convention collective susvisée, sans toutefois que la seule référence à ce coefficient puisse avoir pour effet de lui conférer le statut d'assimilé-cadre.

Le bulletin de salaire remis à l'intéressé devra comporter la mention « Étudiant en pharmacie de 6ème année d'études » à l'exclusion de tout coefficient, le coefficient ci-dessus constituant une simple référence pour l'application des conditions tarifaires du remplacement.

Remplacements

Article 14

L'employé qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficiera d'une indemnité égale à la différence entre le minimum de sa catégorie ou emploi habituel et le minimum de l'emploi occupé temporairement à condition que le total obtenu en additionnant son salaire réel habituel et l'indemnité ci-dessus soit au plus égal au salaire du travailleur remplacé. Dans le cas où le total excéderait le salaire du travailleur remplacé, l'indemnité sera réduite en conséquence. La prime d'ancienneté n'entrera toutefois pas en ligne de compte dans la comparaison avec le salaire réel du salarié remplacé.

Le salarié qui, à titre provisoire, a exécuté des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne, ne saurait s'en prévaloir pour réclamer dans l'avenir le droit à cette classification.

Le salarié qui exécute exceptionnellement des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire habituel.

Salaires minima

A compter du 1^{er} juin 2025

Accord du 10 mars 2025 étendu par arrêté du 12 mai 2025, JO 24 mai 2025

Valeur du point conventionnel

La valeur du point conventionnel de salaire dans la branche professionnelle de la Pharmacie d'officine est fixée à 5,215 euros de l'heure.

Salaires mensuels garantis

La grille des salaires applicables en Pharmacie d'officine, laquelle comprend une courbe de raccordement entre les coefficients 100 à 240 inclus, s'établit comme suit :

Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
100	1 802,00 €	230	1 891,42 €
115	1 812,32 €	240	1 898,30 €
125	1 819,20 €	250	1 977,40 €
130	1 822,64 €	260	2 056,49 €

Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 826,08 €	270	2 135,59 €
140	1 829,51 €	280	2 214,69 €
145	1 832,95 €	290	2 293,78 €
150	1 836,39 €	300	2 372,88 €
155	1 839,83 €	310	2 451,97 €
160	1 843,27 €	320	2 531,07 €
165	1 846,71 €	330	2 610,16 €
170	1 850,15 €	400	3 163,84 €
175	1 853,59 €	430	3 401,12 €
190	1 863,91 €	470	3 717,51 €
200	1 870,79 €	500	3 954,80 €
220	1 884,54 €	600	4 745,75 €
225	1 887,98 €	800	6 327,67 €

A compter du 17 avril 2026

Accord du 19-01-2026 étendu par arrêté du 02-04-2026, JO 17-04-2026

Valeur du point conventionnel

La valeur du point conventionnel de salaire dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine est fixée à 5.278 euros de l'heure.

Salaires mensuels garantis

La grille des salaires applicables en pharmacie d'officine, laquelle comprend une courbe de raccordement entre les coefficients 100 à 240 exclu, s'établit comme suit :

Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
100	1 824,00 €	230	1 914,29 €
115	1 834,42 €	240	1 921,23 €
125	1 841,36 €	250	2 001,29 €

Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
130	1 844,84 €	290	2 321,49 €
135	1 848,31 €	300	2 401,54 €
140	1 851,78 €	310	2 481,59 €
145	1 855,25 €	320	2 561,65 €
150	1 858,73 €	330	2 641,70 €
155	1 862,20 €	340	2 721,75 €
160	1 865,67 €	350	2 801,80 €
165	1 869,14 €	400	3 202,06 €
170	1 872,62 €	430	3 442,21 €
175	1 876,09 €	470	3 762,42 €
190	1 886,51 €	500	4 002,57 €
200	1 893,45 €	520	4 162,67 €
220	1 907,34 €	530	4 242,73 €
225	1 910,81 €	540	4 322,78 €
260	2 081,34 €	550	4 402,83 €
270	2 161,39 €	600	4 803,09 €
280	2 241,44 €	800	6 404,11 €

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

Le lien pour télécharger les modèles de lettres, l'Ebook au format PDF et accéder à la version complète est le suivant :

➔ www.editionsjuleslamy.fr/444-2/

Pour toute question écrivez-nous à : info@editionsjuleslamy.fr

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Article 1.....	10
Article 18 et article 4 avenant cadres.....	11
Article 19 et article 4 avenant cadres.....	12
Article 20 et article 5 avenant cadres.....	15
Article 11.....	19
Article 21.....	21
Article 6 avenant cadres	22
Article 22.....	23
Article 16, Article 16 bis et article 26	24
Article 25.....	27
article 9 avenant cadres	32
Article 13.....	33
Article 13 et Accord national du 23 mars 2000	34
Accord national du 23 mars 2000	36
Accord national du 23 mars 2000	39
Article 13 bis	44
Article 13.....	48
Accord national du 23 mars 2000	50
Accord national du 23 mars 2000	51
Article 13.....	52
Article 13.....	53
Article 16.....	54
Article 16.....	54
Article 2 avenant cadres	55
Article 16.....	55
Article 9 avenant cadres	56

Article 25	56
Article 9 avenant cadres.....	56
Annexe IV	57
Article 9 avenant cadres.....	57
Article 25	57
Annexe I - Classifications.....	59
Article 1er.....	70
Article 2	71
Annexe I - Classifications.....	71
Article 1er.....	71
Article 2	80
Article 11	84
Article 9	84
Accord du 18 novembre 2024 étendu par arrêté du 29-01-2025, JO 14-02-2025.....	84
Accord du 19-01-2026 étendu par arrêté du 02-04-2026, JO 17-04-2026	85
Article 8	85
Annexe I	87
Article 16	88
Article 10	88
Accord du 6 avril 2021.....	89
Accord du 7 mars 2016.....	89
Accord du 17 janvier 2007	90
Accord du 17 janvier 2007	90
Article 1er.....	90
Article 2	90
Article 14	91
Accord du 10 mars 2025 étendu par arrêté du 12 mai 2025, JO 24 mai 2025.....	91

Accord du 19-01-2026 étendu par arrêté du 02-04-2026, JO 17-04-202692

Source : www.legifrance.gouv.fr